

TESIS DE DOCTORADO

DISCRIMINACIÓN VERTICAL Y HERMENÉUTICA JURÍDICA

Paula Prado del Río

ESCUELA DE DOCTORADO DERECHO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN DEREITO E3031V01

SANTIAGO DE COMPOSTELA

2020





DECLARACIÓN DEL AUTOR DE LA TESIS DISCRIMINACIÓN VERTICAL Y HERMENÉUTICA JURÍDICA

D./Dña Paula Prado del Río

Presento mi tesis, siguiendo el procedimiento adecuado al Reglamento, y declaro que:

- 1) *La tesis abarca los resultados de la elaboración de mi trabajo.*
- 2) *En su caso, en la tesis se hace referencia a las colaboraciones que tuvo este trabajo.*
- 3) *La tesis es la versión definitiva presentada para su defensa y coincide con la versión enviada en formato electrónico.*
- 4) *Confirmando que la tesis no incurre en ningún tipo de plagio de otros autores ni de trabajos presentados por mí para la obtención de otros títulos.*

En Santiago de Compostela, 26 de febrero de 2020

Fdo.....



**AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR / TUTOR DE LA
TESIS**

**DISCRIMINACIÓN VERTICAL Y
HERMENÉUTICA JURÍDICA**

D./Dña. José Julio Fernández Rodríguez

INFORMA/N:

Que la presente tesis, corresponde con el trabajo realizado por D./Dña. Paula Prado del Río, bajo mi dirección, y autorizo su presentación, considerando que reúne los requisitos exigidos en el Reglamento de Estudios de Doctorado de la USC, y que como director de ésta no incurre en las causas de abstención establecidas en Ley 40/2015.

En Santiago de Compostela, 27 de febrero de 2020

Fdo.....



A mi madre, el único amor incondicional.





Índice

ABREVIATURAS.....	15
1. INTRODUCCIÓN.....	17
1.1. Motivación	17
1.2. Presentación y relevancia del tema objeto de estudio	19
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivos generales	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	21
1.3.3. Metodología	22
1.4. Estructura y contenido	27

Primera parte

Contexto

Capítulo I.

Aproximación histórica

1. Evolución del papel reproductor asignado a la mujer	35
2. El reconocimiento de la mujer como ciudadana en el siglo XX.....	43

Capítulo II.

El principio de igualdad como categoría polisémica

1. Los diferentes significados en el marco de la Constitución de 1978.....	49
2. La igualdad como valor superior.....	54
3. La igualdad como principio. Igualdad formal y material.....	59
4. La igualdad como derecho fundamental.....	72

Capítulo III.

Igualdad y género: una intersección problemática

1. El género: una realidad fruto de la construcción social	81
1.1. El lenguaje	83
1.2. La familia.....	90
1.3. El ámbito educativo.....	92
1.4. Los medios de comunicación	93

2. Discriminación normativa	96
2.1. La pervivencia de la desigualdad en España.....	96
2.2. La problemática de la normativa preconstitucional	103
2.3. La lenta evolución normativa en el actual periodo constitucional.....	105
2.3.1. Regulación de la Administración	106
2.3.2. Previsiones tributarias	108
2.3.3. Ámbito penal	110
2.3.4. Los orígenes en los textos normativos internacionales.....	116
2.4. Discriminación positiva	128
2.4.1. Discriminaciones directas.....	131
2.4.2. Discriminaciones indirectas	133
2.4.3. Discriminación inversa	134
2.5. Discriminación horizontal y discriminación vertical	140
2.5.1. Delimitación conceptual	140
2.5.2. Discriminación en el acceso al empleo.....	142
2.5.3. Discriminación salarial y retributiva. Discriminación en el proceso de valoración de puestos.....	146
2.6. Problemas de la reparación de la discriminación normativa	150
2.6.1. El Tribunal Constitucional y su función de control de la ley	150
2.6.2. Aplicación del principio de igualdad en la normativa.....	151

Capítulo IV.

El reto futuro de la igualdad

1. Aspectos demográficos	154
1.1. Envejecimiento y transformación de la pirámide poblacional.....	154
1.2. Incidencia de la evolución demográfica en la población activa femenina.....	159
2. Estructura familiar	161
2.1. Disminución del tamaño de los hogares	161
2.2. Incremento de familias monoparentales donde la cabeza de familia es una mujer.....	164
2.3. Evolución de la legislación civil en la regulación de la estructura familiar	168
3. Consecuencias sociales de los cambios actuales	176
3.1. Baja tasa de actividad.....	176
3.2. Baja tasa de empleo femenino	180
3.3. Evolución legislativa laboral en el ámbito de la igualdad de oportunidades..	184
4. Evolución de las líneas jurisprudenciales constitucionales básicas en la materia..	193

Segunda parte.
Discriminación vertical

Capítulo V.

El “Techo de cristal” como barrera para el acceso

1. Planteamiento	209
2. Descripción y concepto	213
3. Algunos ejemplos de ámbitos de especial relevancia.....	215
3.1. Promoción de la mujer en la carrera judicial	215
3.2. Promoción de la mujer en el ámbito académico.....	220
3.3. Participación de la mujer en los órganos directivos de los medios de comunicación	223
4. Motivos culturales	224
4.1. La subjetividad femenina como factor determinante.....	224
4.1.1. La influencia del contexto familiar en el éxito laboral de las mujeres.....	225
4.1.2. Factores culturales invisibles.....	226
4.1.2.1. El ejercicio del poder y los estereotipos sociales	227
4.1.2.2. La división sexual del trabajo	228
4.2. El papel social de la mujer.....	230
4.2.1. Igualdad en el acceso a los estudios y a la cultura.....	230
4.2.2. Reconocimiento social del trabajo doméstico. Distribución de tareas	231
4.2.3. Igualdad en el acceso al empleo y posibilidades profesionales	233
4.2.4. Factores determinantes en la dirección de empresas por mujeres. El liderazgo empresarial de las mujeres	236
5. El techo de cristal en la política: evolución normativa del acceso de las mujeres a cargos políticos. El reparto del poder	240
5.1. Derecho al sufragio activo.....	240
5.2. Derecho al sufragio pasivo. Representación paritaria.....	242
5.2.1. Acceso libre	248
5.2.2. Cuotas	249
5.3. La situación de las mujeres en la toma de decisiones.....	254
5.3.1. Avances de participación femenina en el ámbito internacional	254
5.3.2. Avances de participación femenina en España	256

Capítulo VI.

Situación actual del techo de cristal en la política. Diagnóstico

1. Consecuencias de la legislación actual en la presencia de la mujer en la vida política y parlamentaria en España	279
2. Diferencia entre candidatas y electas	280
2.1. Cortes Generales	281
2.2. Comunidades Autónomas	283
3. Una cuestión específica: la maternidad de las diputadas	290
4. Estudio empírico	295
4.1. Metodología	295
4.2. Aproximación cualitativa. Entrevistas personales	297
4.2.1. Participantes	297
4.2.2. Materiales y Procedimiento	297
4.2.3. Triangulación y análisis de datos	298
4.2.4. Resultados	298
4.3. Aproximación cuantitativa. Encuesta <i>on line</i>	312
4.3.1. Diseño muestral	312
4.3.2. Participantes (descripción de la muestra)	312
4.3.3. Procedimiento	312
4.3.4. Análisis de datos	313
4.3.5. Resultados	313
4.4. Conclusiones del estudio empírico	322

Capítulo VII.

Propuestas

1. Propuestas de solución al techo de cristal en general	327
1.1. Actuaciones en el ámbito educativo	331
1.1.1. Implantar una asignatura obligatoria en Educación Secundaria Obligatoria	331
1.1.2. Mayor control de los contenidos en los medios de comunicación	332
1.2. Actuaciones en el ámbito laboral	333
1.2.1. Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad	333
1.2.2. Permiso de paternidad obligatorio y permisos intransferibles	336
1.2.3. Ampliar los recursos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Flexibilidad de horarios y teletrabajo	337
1.2.4. Racionalización de horarios y modificaciones en la jornada de trabajo	338
1.2.5. Excedencia por cuidado de hijos retribuida	338
1.2.6. Criterios de igualdad en los pliegos de cláusulas de contratación	339

1.3. Actuaciones en el ámbito de la familia.....	339
1.3.1. Políticas natalistas	339
1.3.2. Ayuda doméstica remunerada.....	340
1.4. Actuaciones en el ámbito empresarial.....	341
1.4.1. Participación obligatoria de las mujeres en los consejos de administración	341
1.4.2. Políticas de fomento de ascenso y promoción profesional de mujeres	342
2. Propuestas de solución al techo de cristal en el ámbito de la política	342
2.1. Presencia equilibrada de ambos sexos en la organización interna de los partidos políticos.....	342
2.2. Listas cremallera.....	343
2.3. Modificaciones en la jornada de trabajo	343

Tercera parte.

Conclusiones y bibliografía

Conclusiones

1. Conclusiones obtenidas del análisis del marco teórico, doctrinal y jurídico- político.....	349
1.1. La construcción social del género.....	349
1.2. De la sociedad a la legislación	350
1.3. Incorporación de la mujer a la esfera pública <i>vs</i> falta de incorporación de los hombres al ámbito doméstico.....	350
1.4. Cambios en el modelo de familia.....	352
1.5. La maternidad como causa de discriminación.....	353
1.6. Obstáculos en la incorporación de la mujer a la toma de decisiones.....	354
1.7. El techo de cristal	355
1.8. La evolución de la legislación	356
1.9. Las cuotas como medida de discriminación positiva.....	357
1.10. La participación de la mujer en política.....	359
1.11. efectos de la participación femenina en la agenda política.....	359
1.12. La incidencia de la LOI.....	360
2. Conclusiones obtenidas del estudio empírico	361
3. Conclusiones obtenidas del estudio de casos concretos.....	363
 BIBLIOGRAFÍA	 367



ABREVIATURAS

Art Artículo
BOE Boletín Oficial del Estado
CE Constitución Española de 1978
CEE Comunidad Económica Europea
CEEP Centro Europeo de Empresas Públicas
CES Confederación Europea de Sindicatos
DEA Diploma de Estudios Avanzado
FJ Fundamento jurídico
FEMP Federación Española de Municipios y Provincias
INE Instituto Nacional de Estadística
LECrim Ley de Enjuiciamiento Criminal
LOI Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOREG Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General
NNUU Naciones Unidas
OCDE Organización para Cooperación y Desarrollo Económico
OIT Organización Internacional del Trabajo
Pág. Página
RAE Real Academia Española
RD-Ley Real Decreto Ley
ss. siguientes
STC Sentencia del Tribunal Constitucional
SSTC Sentencias del Tribunal Constitucional
STSJ Sentencia de Tribunal Superior de Justicia
TC Tribunal Constitucional
TJUE Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TUE Tratado de la Unión Europea
UE Unión Europea
UNICE Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Motivación

Hace unos años que tomé la decisión de realizar la tesis doctoral. Una vez alcanzada la licenciatura y tras haber realizado un máster universitario quería seguir manteniendo el contacto con la universidad, fuente de conocimiento que tanto me ha aportado y a la que tanto le debo. Fue entonces cuando decidí realizar los cursos de doctorado y a partir de ahí determinar y elegir un tema para la investigación. Cuestión ésta que no fue difícil ya que mi trayectoria profesional se estaba enfocando a profundizar en las cuestiones que tenían que ver con el ámbito de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto el máster como mi actividad profesional se movían en el ámbito de las acciones destinadas a favorecer la incorporación de las mujeres, en igualdad de oportunidades, al mercado laboral, al mundo empresarial, a la docencia, etc. Me embarqué así en una tesis que pretenderá abordar la problemática concreta de las mujeres en el ámbito de la toma de decisiones bajo una perspectiva de género, es decir, los problemas con los que se encuentran las mujeres por el mero hecho de ser mujeres, por pertenecer al sexo femenino.

El reto al que me enfrentaba tenía cierta complejidad práctica ya que en ese momento yo ya estaba casada, tenía una hija y un hijo y estaba

trabajando fuera de casa, lo cual me dejaba muy poco tiempo libre para dedicarme a la labor investigadora. Pero esas dificultades, lejos de desanimarme, actuaron como un acicate porque el tema era apasionante y el objetivo muy atractivo: conocer las causas de los obstáculos con los que nos encontramos las mujeres en el proceso de promoción profesional o de acceso a puestos directivos y, tras el diagnóstico y las conclusiones, poder aportar propuestas de solución.

Tras realizar los cursos de doctorado y el trabajo para la obtención del Diploma de Estudios Avanzados (DEA) empezaba el verdadero trabajo investigador, una cuestión complicada para una persona que, como yo, no se encontraba vinculada a la facultad ni al personal con dedicación exclusiva a la labor investigadora del departamento y por tanto carecía de todo lazo que me pudiera ayudar en esta ardua tarea. Es por ello que me apoyé sobre todo en mi director de tesis que era quien mejor me podía asesorar y acompañar en este duro viaje en soledad y a quien agradezco su confianza, todo lo que he aprendido de su mano y sobre todo que este documento pueda ver la luz algún día. Igualmente, mi gratitud para los profesores Antonio Rial Boubeta y Luis Míguez Macho en la fase final de la conclusión de este trabajo. Y puestos a agradecer quiero aprovechar estas líneas para darle las gracias a mi marido y a mis hijos que han sido los sufridores más directos del tiempo que le dedicado a esta faena y que tan generosamente me han cedido. Cierro el apartado de agradecimientos con una mención especial para reconocer y agradecer la insistencia con que mi madre me animó siempre a finalizar la tesis y, al igual que ella no me defraudó nunca como madre, no quisiera yo defraudarla dejando este trabajo sin terminar.

Por si tuviera pocas ocupaciones personales y profesionales me ofrecieron formar parte de una candidatura a las elecciones municipales del año 2007 en Santiago de Compostela, la ciudad que me vio nacer y crecer, y accedí a representar a mis vecinos y vecinas y desde ahí poder luchar por una ciudad mejor, con mejores servicios para todas y todos los compostelanos. Esta situación vino a restar más tiempo a mi labor investigadora por un lado pero a enriquecerla por otro, ya que me permitía vivir en primera persona la situación de las mujeres en el seno de un partido político en el que fui accediendo a diferentes puestos con diversas responsabilidades, al tiempo que me permitió

conocer a otras muchas mujeres que, si bien formaban parte de organizaciones políticas diferentes, compartían muchas inquietudes y situaciones idénticas en sus partidos políticos. Esto me llevó a concluir que muchos de los obstáculos que nos encontramos las mujeres son comunes a todas las organizaciones políticas y por tanto estamos ante un problema de género y no de ideología política. Ideología política de la que me he despojado para la realización de este trabajo, ya que sólo desde la objetividad se puede realizar una labor seria y rigurosa de investigación académica.

Esta incorporación al mundo de la política retrasó mi labor investigadora y es por ello que me encuentro en ese 28% de tesis que en España se leen con más de 40 años, tras robarle tiempo a mi familia, a mis vacaciones, a mis momentos de ocio y al sueño; pero tiene una enorme compensación, ya que nada me puede hacer sentir más orgullosa que poder acabar este trabajo y defenderlo públicamente.

1.2. Presentación y relevancia del tema objeto de estudio

Si analizamos la legislación actual en España podemos concluir que mujeres y hombres gozan de iguales derechos para participar en puestos de toma de decisiones. Sin embargo, esta igualdad legal no ha conseguido que se traduzca en una mayor presencia de mujeres en el ámbito público y de representación política así como en los consejos de administración de las grandes empresas del país.

Ciertamente la incorporación de las mujeres a puestos de representación política se ha incrementado desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), que ha puesto en marcha medidas que instrumentaron, por primera vez en España, cuotas de género en las candidaturas a los diferentes procesos electorales de nuestro país. Pero este avance no se produce en la misma medida en aquellos ámbitos en los que la LOI realiza una recomendación de incorporación de mujeres y no una obligatoriedad de un porcentaje mínimo. Es el caso de las empresas de más de 250 trabajadores y la incorporación de mujeres a sus consejos de administración, o en otros ámbitos como son los medios de comunicación, la judicatura, la educación o la sanidad.

Este trabajo pretende realizar un análisis de la evolución de la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, la identificación de los principales avances y obstáculos que impiden una participación equilibrada de mujeres y hombres en estos espacios tanto desde un punto de vista social como de evolución de la doctrina del Tribunal Constitucional en esta materia; así como la recopilación de posibles soluciones que faciliten la incorporación de las mujeres en condiciones de igualdad a estos espacios tradicionalmente ocupados por los hombres.

Debemos partir de la premisa de que la igualdad es ínsita al Estado democrático; sin ella no habrá un verdadero sistema democrático. Es por ello que el análisis y diagnóstico de la situación es importante para abordar una serie de soluciones que incidan en alcanzar la plena igualdad.

1.3. Objetivos

El trabajo de investigación comienza con una aproximación histórica al proceso de reconocimiento de los derechos de la mujer en general y de como se ha evolucionado hacia su incorporación en el mercado laboral en particular. Una vez analizada la evolución normativa y si ésta ha conseguido garantizar por ley los derechos de la mujer, el principio de igualdad de oportunidades y la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo, se ha tratado de analizar el acceso de las mujeres a la toma de decisiones, bien sea en el ámbito educativo, judicial, político o empresarial. Esta labor ha respondido a los objetivos que se muestran a continuación.

1.3.1. Objetivos generales

Los objetivos que se pretenden alcanzar con la presente tesis doctoral se pueden concretar en objetivos generales y específicos. Los objetivos generales se dividen en tres grupos:

- El primer objetivo pretende contextualizar el objeto de estudio en el tiempo, así el trabajo de investigación contiene un breve análisis de

la situación de la mujer en el contexto social de cada época, es decir, cuál es el papel que juega la mujer en la sociedad en los diferentes momentos, conocer qué es lo que se espera de ella y por tanto hasta dónde se puede avanzar y en qué se debe avanzar. No es lo mismo una mujer en 1970 cuando su principal dedicación era el cuidado de la familia y el hogar, un momento en el que no era habitual que la mujer tuviese un trabajo remunerado fuera del hogar. En cambio, si analizamos la situación de una mujer de 2015 o 2020, tenemos que partir de la premisa de que su aspiración vital es acceder a un puesto de trabajo remunerado y al ámbito de la toma de decisiones; al tiempo que las tareas de la casa y de cuidado doméstico no se le atribuyen en exclusiva ya que se promueve la incorporación de los hombres a este ámbito privado.

- El segundo objetivo pretende evaluar si la legislación vigente en materia de igualdad se corresponde con la situación social de la mujer, es decir, si la igualdad formal se corresponde con la igualdad real. Se busca determinar si la normativa que se encuentra vigente en cada momento responde a las necesidades de las mujeres, ya sea en el ámbito del derecho laboral (con normativa que favorezca la igualdad retributiva, por ejemplo), ya sea en el ámbito civil (con normativa que facilite la independencia de la mujer respecto a su cónyuge y no tenga que ser representada en el tráfico jurídico, por ejemplo), ya sea en el ámbito penal (protegiendo a las mujeres que sufran situaciones de violencia por parte de sus parejas cuando interpretan erróneamente cierta supremacía del género masculino sobre el femenino).

- El tercer objetivo va encaminado a determinar si efectivamente existen obstáculos que impiden a las mujeres acceder al mercado laboral o a determinados puestos de responsabilidad. Detectar dichos obstáculos a través de la doctrina, la jurisprudencia y acompañarlo de un trabajo empírico, realizar un diagnóstico y proponer posibles soluciones.

1.3.2. Objetivos específicos

En este trabajo se parte de la hipótesis de que, a pesar de que la legislación en España garantiza absolutamente el principio de igualdad

y de no discriminación por razón de sexo que reconoce nuestra vigente Constitución, efectivamente existen obstáculos que impiden a las mujeres acceder a determinados puestos en el ámbito de la toma de decisiones. Se trata de acreditar que a pesar de que existe una prolija legislación que protege el principio de igualdad en los diferentes ámbitos, social, civil, mercantil, tributario, penal o procesal, hay obstáculos invisibles que actúan de forma sutil y que provocan situaciones de absoluta discriminación de la mujer respecto al hombre. En este contexto se enmarcan los objetivos específicos:

- Acreditar que existe el denominado *techo de cristal* (el concepto original: “the glass ceiling”) ¹ o barreras invisibles que provocan situaciones de discriminación.
- Describir los ámbitos en que las mujeres son mayoría de profesionales y, a pesar de ello, a medida que se sube jerárquicamente en los puestos directivos el número de mujeres es cada vez menor.
- Comparar la situación de las mujeres antes de la aprobación de la LOI y examinar si ha mejorado algo la incorporación de las mujeres a la toma de decisiones tras la entrada en vigor de la citada ley.
- Clasificar los obstáculos que perciben las mujeres como causa de la imposibilidad de promocionar a nivel profesional.
- Proponer soluciones que aproximen la igualdad legal y la igualdad real para favorecer la incorporación de las mujeres a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

1.3.3. Metodología

Para la elaboración del presente trabajo se ha empleado una metodología propia del Derecho Constitucional, que es una metodología jurídica aunque especialmente abierta a aspectos de la realidad del poder. La cuestión resulta de la máxima transcendencia pues

¹ El término “Glass ceiling barriers” apareció por primera vez en el artículo escrito por Carol Hymowitz and Timothy D. Schellhardt “The Glass Ceiling: Why Women Can’t Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Job.” publicado en el *Wall Street Journal* el 24 de marzo de 1986, en Estados Unidos. Este artículo realizaba una descripción de las barreras invisibles con que se encontraban las mujeres trabajadoras con alta cualificación que les impedían alcanzar puestos jerárquicamente superiores sin tener en cuenta cuestiones de mérito y capacidad. Luego fue utilizado en el título de un artículo académico publicado por A.M. Morrison y otros autores el 21 de septiembre de 1987 titulado “Breaking the Glass Ceiling: can women reach the top of America’s largest corporations?” Basic Books, 1987.

determina el carácter científico de una investigación. Es decir, si se le aplica a un objeto de estudio un método científico, el resultado será un conocimiento científico. El método, por lo tanto, es lo que caracteriza esencialmente a la ciencia. Como recuerda José Julio Fernández, “la Ciencia Jurídica se ubica en el conjunto de las ciencias sociales”, si bien con unas singularidades “que la diferencian de manera acusada de las demás”².

Como decimos, el método del Derecho Constitucional es un método jurídico. Esto significa que parte de los tres formantes esenciales, el normativo, el jurisprudencial y el doctrinal. Lo que también supone incardinarlo en el amplio conjunto del positivismo jurídico, aunque en un entendimiento flexible. Y diríamos que forzosamente flexible por la presencia de valores en la Carta Magna. De este modo, asumimos una posición formalista del fenómeno jurídico que tenga en cuenta, además, una necesaria dimensión aplicativa del mismo³. Se trata, por lo tanto, de un método jurídico abierto: parte de posiciones formalistas que se completan con elementos empíricos que abren el método a la dimensión aplicativa del Derecho. Con señala Triepel, la Ciencia Jurídica no se ve obligada por su objeto “a limitarse a construcciones lógico-formales”⁴.

En el Derecho Constitucional se trabaja en este método jurídico abierto, si bien individualizado. En efecto, el Derecho Constitucional presenta una serie de peculiaridades metodológicas que diferencian su método respecto a otras ramas jurídicas, aunque sin salir de los márgenes establecidos por el Derecho Público. Las posiciones que defendían que el método que debería emplearse no era exclusivamente jurídico ya están claramente superadas.

El método del Derecho Constitucional tiene que estar especialmente atento a la percepción de la realidad y a la dinámica sociopolítica, no solo por la problemática de la aplicación de las normas que le son propias sino también por la necesidad en algunas ocasiones de captar esa realidad por otras vías. En este sentido, en la presente tesis

2 FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, José Julio, *Los fundamentos del Derecho Constitucional. Derecho, Estado y Constitución*, Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional del Perú, Lima, 2008, pág. 51.

3 *Idem*, pág. 54.

4 TRIEPEL, Heinrich, *Derecho Público y Política*, Civitas, Madrid, 1954, pág. 52.

acudimos a un grupo de entrevistas personales y a una encuesta⁵ (en el capítulo VI). Se busca, así, una aproximación empírica a través de dos técnicas de investigación social que completan el análisis jurídico efectuado. Ello es habitual en un gran número de autores de Derecho Público y de Derecho Constitucional, como Rudolf Smend, cuya teoría de la integración se nutre del estudio de la realidad política (integración personal) y comunitaria (integración comunitaria)⁶. En esta senda también se puede citar a otros relevantes autores influidos por el citado Smend, como Konrad Hesse, Peter Häberle, Friedrich Müller, Klaus Stern o Georg Leibholz. La imprescindible atención a la realidad social y al proceso político puede verse igualmente en Constantino Mortati, Orlando, Temistocle Martines, García Pelayo o Pablo Lucas Verdú.

Así las cosas, para la realización de la presente tesis doctoral se emplean técnicas metodológicas positivistas que sirven para analizar textos normativos y jurisprudenciales con el apoyo de la doctrina del objeto de estudio. De igual modo, se tienen en cuenta en el análisis jurídico los factores de índole social y económica que influyen en las diferentes discriminaciones que se observan en los ámbitos educativo, laboral, político y jurídico. Como apunta García Pelayo, la comprensión de las normas constitucionales sólo es posible con relación a una totalidad que no se agota en el puro orden normativo, además de que la finalidad es esencial a la norma y determinante de su estructura, de tal manera que la norma sólo tiene vigencia jurídica cuando está incorporada a una conducta real⁷. La percepción de esta realidad requiere, en el tema que nos ocupa, un examen sociológico que valore la conexión entre norma jurídica y realidad, la igualdad formal y la igualdad real, concretando la dimensión normativa con la empírica. Dos son los grandes bloques diferenciados de este trabajo, a los que en todo caso les hemos dotado de cohesión interna en el conjunto de la tesis. La proposición razonada que nos sirve de partida gira sobre el principio de igualdad y su vulneración a través de conductas que suponen discriminación vertical en el ámbito de la toma de decisiones.

5 MANHEIN, Jarol B.; RICH, Richard C., *Análisis político empírico. Métodos de investigación en Ciencia Política*, Alianza, Madrid, 1988, págs. 145-170 y 190-191.

6 SMEND, Rudolf, *Constitución y Derecho Constitucional*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1985. Original alemán de 1928.

7 GARCÍA PELAYO, Manuel, *Derecho Constitucional Comparado*, Alianza, Madrid, 1991, pág. 63.

Esta perspectiva general la concretamos en el ámbito político, lo que nos conducirá a una serie de propuestas de solución y conclusiones, tanto para la problemática jurídica general como en la particular dimensión de la política. La pregunta de investigación que formulamos al comienzo de nuestra tarea trataba de determinar las vías, formas y tipos de discriminación que vulneran el principio de igualdad constitucional entre hombres y mujeres impidiendo a éstas el acceso al ámbito de la toma de decisiones.

La primera parte del trabajo arranca con una revisión de la legislación española en diferentes ámbitos y cómo ésta ha afectado a las relaciones de las mujeres y los hombres entre sí y con las diferentes instituciones. En este contexto, comenzamos por un breve análisis de la evolución histórica del papel de la mujer en la sociedad española y como éste ha sido reforzado por la legislación vigente en cada momento. El punto de inflexión se alcanza en 1978, con la aprobación de la Constitución española. Tras ella se produce un destacado desarrollo legislativo, imprescindible en todo texto constitucional habida cuenta la especial técnica que se adopta en su redacción, que no agota las materias. En lo que ahora nos concierne, este desarrollo legislativo adapta la normativa civil, laboral, fiscal y penal al art. 14 de la Constitución, donde se proclama el principio de igualdad.

Principio, derecho fundamental o valor. Las tres acepciones nos sirven para adentrarnos en los cambios legislativos y en las sentencias del Tribunal Constitucional respecto a los supuestos de discriminación. Sin duda, el papel del máximo intérprete de la Carta Magna es de primer orden. El concepto de igualdad está sumergido en una enorme problemática, no sólo de tipo jurídico, ya que no es posible hablar de la categoría de principio y de derecho fundamental sin tener en cuenta su dimensión ética, filosófica, política, económica y social. Nuestra cultura y el proceso de socialización de hombres y mujeres han transmitido, de generación en generación, las ideas patriarcales del sometimiento de las mujeres. El Derecho ha cristalizado y recepcionado estos valores y costumbres convirtiéndolos en normas de conducta. En el siglo XX se empiezan a realizar procesos en el ámbito de la igualdad de sexo, comenzando por el reconocimiento de la mujer como ciudadana y, por tanto, sujeto de normas y derechos. De ejemplo sirve la Constitución de la II República española cuando excluye al sexo

de cualquier privilegio jurídico y equipara a hombres y mujeres en el ámbito de los derechos políticos. La dictadura franquista supuso un retroceso hasta que se alumbra el actual régimen democrático. Desde un punto de vista general y diacrónico, podemos concluir que la regulación jurídica evoluciona en paralelo a los avances sociales y las conquistas fácticas de espacios por parte de las mujeres. La dinámica política del momento supondrá una ayuda o un obstáculo para ello.

La segunda parte de la tesis está centrada en el denominado techo de cristal, esa barrera invisible que impide el acceso de las mujeres al ámbito de la toma de decisiones. También aquí operamos con el método jurídico abierto de Derecho Constitucional al que nos referíamos antes. Se intenta analizar de manera sistemática la legislación, la jurisprudencia y la doctrina más relevante en el tema. Aquí nos centramos en la evolución del ordenamiento jurídico desde 1978 y su adaptación al texto constitucional. Además, recalamos nuestra atención en la aplicación práctica de esa normativa con el fin de efectuar un diagnóstico de la situación actual de la presencia de la mujer en la vida política y parlamentaria de España.

Las desigualdades de género, un problema fruto de construcciones sociales evolucionadas a lo largo del tiempo, son de difícil análisis. Para pautar el mismo, abordamos la discriminación vertical como cuestión genérica, lo que continúa con la aproximación específica a ciertos ámbitos de los que hay más datos, como es el académico, el judicial o empresarial. Tras esto, abordamos el concreto asunto ya citado de participación de las mujeres en el ámbito político.

Las técnicas empleadas propias del método de Derecho Constitucional nos llevaron a emplear fuentes diversas, con base en los tres formantes señalados antes: doctrina; jurisprudencia del Tribunal Constitucional, del Tribunal Supremo, de los tribunales de justicia de diferentes Comunidades Autónomas, y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea; y normativa, no solo la nacional sino también instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Convenio europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, o el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo.

En un intento de completar este análisis jurídico y documental, se llevó a cabo un pequeño estudio empírico *ad hoc*, que lo consideramos de especial utilidad desde el punto de vista interpretativo y sociológico. El mismo aporta información de primera mano de las opiniones, actitudes y percepciones de las propias protagonistas. Desde un punto de vista metodológico, para la realización de este estudio empírico, se recurrió a una estrategia mixta, que combina una aproximación cualitativa y una aproximación cuantitativa. De esta forma, acudimos a dos técnicas habituales de investigación social⁸, la entrevista y la encuesta. Con relación a la entrevista, se realizaron diferentes entrevistas en profundidad a mujeres españolas que desempeñaban cargos de responsabilidad en la Administración Pública (tanto a nivel estatal, como autonómico o provincial), o en el ámbito empresarial. Esta técnica sirve para un acercamiento más profundo a la realidad objeto de estudio, matizando y comprendiendo mejor la información y los resultados del análisis jurídico formal realizado. También sirvió de guía para la selección de los tópicos a abordar en la segunda técnica, la de la encuesta, que se hizo *on line* entre mujeres del mismo perfil. Precisiones adicionales sobre la forma de implementación de ambas técnicas las hacemos en el punto 5 del capítulo VI de esta tesis doctoral.

En definitiva, hemos realizado nuestro trabajo desde las exigencias técnicas y metodológicas del Derecho Constitucional, con un método jurídico abierto que sirve para completar las visiones formalistas con elementos empíricos que han permitido ofrecer una respuesta más densa a esta aguda problemática del techo de cristal, vulneradora de una de las bases sustanciales de la democracia, la igualdad.

1.4. Estructura y contenido

La tesis doctoral comienza con un análisis histórico del papel que ha jugado y juega la mujer en la sociedad, asignándole las funciones de cuidado de la familia y el hogar y de cómo ha sido relegada a un papel absolutamente secundario al del hombre y completamente dependiente de él. Esta situación se ha trasladado a la legislación en los

8 GIDDENS Anthony, *Sociología*, Alianza, Madrid, 1989, págs. 704 y ss.

diferentes ámbitos y ha ido evolucionando de forma diferente hasta alcanzar la igualdad legal o formal pero no la igualdad real.

En este contexto han sido muchos los logros que se han ido consiguiendo por las mujeres en el ámbito educativo, social, cultural, económico y laboral; pero se resiste la incorporación al ámbito de la toma de decisiones. Lo que se pretende con este trabajo de investigación es determinar cuáles son las causas y los obstáculos que impiden a las mujeres promocionar profesionalmente y cuáles pueden ser algunas de las soluciones jurídicas que se proponen para alcanzar mayores cotas de mujeres en puestos de representación y de toma de decisiones. Este trabajo de investigación se sostiene sobre varios pilares resumidos a continuación.

En primer lugar se sitúa el contexto histórico y cómo nace la desigualdad entre mujeres y hombres; es importante conocer el origen de un problema cuando se quiere abordar un diagnóstico de la situación actual y proponer soluciones. Se analiza desde las influencias de los autores clásicos como Aristóteles hasta la legislación del momento y cómo estos refuerzan los roles atribuidos a la mujer como sexo débil y al hombre como sexo dominante. Otra cuestión importante es la relegación de la mujer al ámbito privado, del cuidado de la familia y del trabajo doméstico, en cambio, el hombre es el que debe trabajar fuera del hogar y traer el sustento y, lo más importante, esto conlleva que sea el que pueda realizar acciones en el tráfico jurídico.

En segundo lugar se realiza un análisis del marco teórico, sobre todo desde el punto de vista doctrinal y jurídico. Las diferentes opiniones del origen del problema y las diferentes visiones de cómo abordarlo, así como la evolución de la legislación que, durante años, ha impedido tener la misma igualdad de oportunidades a mujeres y hombres. Comprobamos cómo hemos pasado de leyes que contenían disposiciones denominadas “protectoras” o absolutamente discriminatorias para las mujeres a otras que garantizan la igualdad de trato a hombres y mujeres e incluso algunas que contienen medidas de discriminación positiva directa a las mujeres. Analizamos cómo los cambios normativos no siempre han ido parejos a los avances sociales sino que éstos han ido empujando los cambios legislativos hasta que se ha conseguido una prolija legislación que garantiza formalmente el principio de igualdad y no discriminación.

A continuación se ha efectuado un trabajo de campo que arroja una serie de datos que, una vez analizados, permiten extraer una serie de conclusiones de especial importancia a la hora de proponer posibles soluciones. Tanto las encuestas como las entrevistas personales a mujeres que ostentan o han ostentado cargos de responsabilidad en la política, en el mundo empresarial o del ámbito de la comunicación revelan los problemas y obstáculos con que se encuentran las mujeres en el desempeño de su trabajo y en el acceso a los puestos relacionados con la toma de decisiones. Fundamentalmente los obstáculos con los que se encuentran las mujeres encuestadas y entrevistadas se circunscriben a dificultades de conciliación de la vida profesional y laboral.

Otro apartado importante es el dedicado al estudio de problemas concretos en los diferentes ámbitos de la sociedad tales como la política, la Administración de Justicia, el sistema universitario o el mundo empresarial que nos permiten constatar que a pesar de existir una igualdad formal en la legislación vigente todavía hay obstáculos más sutiles, perceptibles fácilmente, que impiden a la mujer acceder a puestos de responsabilidad en su carrera profesional.

Concluimos el trabajo con dos apartados: uno de propuestas que podrían ayudar a mejorar la situación en algunos ámbitos concretos como el educativo, el laboral, el empresarial, el familiar y el político y un apartado final de conclusiones que hacemos tras el análisis teórico, doctrinal y jurídico-político.



PRIMERA PARTE CONTEXTO





CAPÍTULO I. APROXIMACIÓN HISTÓRICA





1. Evolución del papel reproductor asignado a la mujer

Como cuestión previa a la elaboración de esta tesis es importante realizar una descripción de la evolución histórica general de la incorporación de la mujer al mercado laboral, el paso que ha dado de lo privado al ámbito de lo público. Lo haremos de forma breve y concisa para no desviarnos del objetivo principal de este trabajo. Igualmente resulta de interés incidir en los orígenes y evolución posterior para poder comprender la necesidad de la incorporación del hombre al cuidado de la familia y del hogar con la misma intensidad que la mujer lo ha hecho al trabajo remunerado sino ésta se vería abocada, irremediabilmente, a cumplir horarios infinitos por la denominada *dobles jornadas* (la profesional y la doméstica) y se vería excluida de los puestos directivos y de toma de decisiones.

Las investigaciones antropológicas que se han llevado a cabo en torno a cómo ha ido evolucionando la organización social revelan que el patriarcado era la forma en la que se organizaban las familias alrededor del padre o varón de más edad⁹. En este contexto, parece impor-

9 FONTENLA, Marta, “¿Qué es el patriarcado?” Artículo publicado en el *Diccionario de estudios de género y feminismos*, Ed. Biblos, 2008. Consultado en <http://www.mujeresenred.net/> “Patriarcado: históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. La familia es, claro está, una de las instituciones básicas de este orden social.”, pág.1. Última consulta de la página Web el 18 de noviembre de 2016.

tante exponer la teoría de Aristóteles¹⁰ sobre la “inferioridad” natural de las mujeres en relación con los hombres y la influencia que su obra tendría posteriormente sobre la expansión del patriarcado utilizando como canal de difusión y propagación la doctrina católica desarrollada fundamentalmente por la Escolástica.

La teóloga Rosemary Radford reflexiona sobre la influencia de Aristóteles en la teología Escolástica y la naturaleza inferior de las mujeres, para Radford la teología Escolástica recogió esta teoría y definió a las mujeres como varones malformados que tienen, por naturaleza, una capacidad deficiente para la humanidad¹¹.

Así, manifestaba Aristóteles en *Política*: “ las partes de la administración doméstica eran tres: una, la del dominio del amo (...); otra, la paterna y en tercer lugar la conyugal. Pues también hay que gobernar a la mujer y a los hijos, como libres en uno y otro caso, pero no con el mismo tipo de gobierno, sino que manda sobre la esposa políticamente y sobre los hijos monárquicamente. En efecto, el macho es por naturaleza más apto para la dirección que la hembra, siempre que no se establezca una situación antinatural (...) La superioridad del varón frente a la hembra mantiene este carácter. La potestad tiene este carácter. La potestad sobre los hijos es regia. Porque él los ha engendrado ejerce su mando por su afecto y su mayor edad; esto es lo específico del poder real. Por tal motivo acertadamente invocó Homero a Zeus llamándole “Padre de los hombres y de los dioses” (...) hay que pensar que lo que el poeta ha dicho sobre la mujer es aplicable a todas “a una mujer le sirve de joya el silencio”. Pero eso no va con el hombre. (...)”. La autoridad y el poder en el grupo social del hombre deriva de

10 Aristóteles cuando explica como se organiza la ciudad y la comunidad habla de la superioridad del varón frente a la hembra, mandando aquel sobre la esposa políticamente y sobre los hijos monárquicamente, ya que, para Aristóteles el macho es por naturaleza más apto para la dirección que la hembra y de ahí proviene su superioridad. ARISTÓTELES, *Política*, Clásicos de Grecia y Roma, Alianza Editorial, Madrid, 2007, pág. 68.

11 Radford realiza un análisis de la teología Escolástica y de como ésta recogió la teoría de Aristóteles sobre la naturaleza inferior de las mujeres, una cuestión no menor teniendo en cuenta que la Escolástica dominó en las escuelas catedralicias y en los estudios que fueron el origen de las universidades medievales europeas; teniendo como principal representante a Tomás de Aquino, que fue el encargado de reconciliar la filosofía aristotélica con la teología cristiana, afirmando como verdaderos y compatibles con la fe católica los principios aristotélicos. RADFORD RUETHER, Rosemary, “El maltrato de las mujeres y la tradición religiosa” Serie “Mujer”, no. 35. Lima – Perú, Creatividad y Cambio (eds.), abril de 1979. Mimeografiado. En <http://heroínas.blogspot.com.es/2013/08/el-maltrato-de-las-mujeres-y-la.html> y en <http://usuariis.tinet.cat/fqi/forum13/ruether.pdf> (última consulta 16-05-2016)

la autoridad que ejerce éste en el seno familiar¹². No podemos vincular una buena comprensión del funcionamiento del patriarcado con el mismo nivel de comprensión a la hora de determinar los comienzos de este sometimiento de las mujeres. Desde las teorías evolutivas se sostiene que son las diferencias biológicas entre mujeres y hombres en la reproducción humana las que podrían estar en el origen de sus diferentes funciones sociales. Si bien, como concluye Lerner¹³ de un estudio minucioso, el patriarcado no nace de una única causa ni debemos situarla en una determinada época histórica, ya que es fruto de un proceso lento de exclusión de las mujeres de los distintos ámbitos de poder.

Las mujeres desarrollaron más la dedicación al ámbito doméstico y los hombres al ámbito social y guerrero, lo cual es consecuencia de que desde siempre ellas se dedicaban a criar a la prole y ellos a procurar alimentos y a proteger a la familia, esta diferente especialización en función del género la recoge muy bien Rousseau en el Libro V del Emilio. Según estas teorías el origen de la dependencia femenina está en la necesidad de protección que tenían las mujeres dedicadas a la reproducción que en las sociedades primitivas este período abarcaba su vida entera. Al mismo tiempo, la evolución impulsó la fuerza física en los hombres, debido a esa dedicación a la protección y lucha en el exterior, lo que provocó a favor de éstos una ventaja en cuanto al intercambio social y a sus capacidades de dominio exterior: fuerza y capacidad que fueron empleando progresivamente para desarrollar su poder y someter a las mujeres¹⁴.

Estos precedentes fueron tejiendo el discurso y la práctica (tanto en la religión, como en la legislación y en la sociedad) que asentaba la inferioridad de la mujer respecto al varón. Con el paso del tiempo se han consolidado unos estereotipos de comportamiento femenino y masculino, además de atribuirle determinados rasgos psicológicos a cada sexo. El problema no radica tanto en la diferencia sino en que se confiera mayor valor a los roles asignados a los hombres¹⁵. Estos este-

12 ARISTÓTELES, *Política*, op. cit. págs. 62-65

13 LERNER, Gerda, *The Creation of Patriarchy*, Oxford University, Nueva York, 1986, págs. 212 y ss.

14 ROUSSEAU, Jean-Jacques, *Emilio, o De la educación*, Filosofía-Alianza editorial, Madrid, 1997, Libro V, págs. 533-723.

15 NUÑO GÓMEZ, Laura, *Mujeres: de lo privado a lo público*, Tecnos, Madrid, 1999, págs. 141-144.

reotipos han tenido su reflejo en la normativa jurídica, lo que resulta lógico pues el derecho nace de una sociedad determinada.

La historia y la filosofía han contribuido a reforzar la ideología patriarcal y nos ayudan a entender y aprender los distintos modelos de comportamiento para las siguientes generaciones. Las diferentes formas de pensar y de comprender las relaciones de género así como la conducta social de hombres y mujeres, explican que se respete un orden social desigual equivalente a la imposición de la fuerza. Es en este contexto donde debemos situar la importancia que tiene la historia, la religión¹⁶ o la filosofía a la hora de asignar los roles sociales a hombres y mujeres en los diferentes ámbitos: educativo, sanitario, laboral, político y, por supuesto, jurídico.

Pocas eran las profesiones en que ejercían las mujeres, en parte porque no estaba bien visto que trabajasen, así que solían hacerlo en aquellas que socialmente era aceptado, la mayoría ejercían de enfermeras o maestras. Y desde esa posición pública no eran muchas las que hacían alguna reivindicación de ese espacio ocupado tradicionalmente por los hombres. Como ejemplo de una de estas situaciones podemos citar a Sánchez de Madariaga, que se centra en la lucha por la igualdad emprendida por las maestras republicanas que militaban en UGT y en el PSOE fundamentalmente. Estas reivindicaban el acceso de las mujeres al espacio público y se mostraban contrarias al papel reproductor que tenían asignado socialmente y su objetivo era tener un proyecto de vida individual con el que pudieran alcanzar cierta autonomía económica y afectiva para evitar el matrimonio como un medio de supervivencia¹⁷.

Martínez Fernández forma parte de la doctrina que analiza la incidencia en la evolución del patriarcado de los principios de Aristóteles, fundador de la filosofía clásica, que dividía a los humanos en un sexo fuerte y un sexo débil¹⁸ e inferior en lo fisiológico, intelectual, sexual

16 Este interesante artículo hace una disertación sobre la incidencia de las creencias y tradiciones religiosas en la forma de actuar con las mujeres, fundamentalmente expone la justificación del maltrato basado en una asignación de una posición de sumisión de la mujer al hombre. <http://www.laopiniondezamora.es/blogs/hablamos-de-mujeres/el-maltrato-de-las-mujeres-y-la-tradicion-religiosa.html> (Última consulta 17-05-2016)

17 SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Elena y otros, *Las maestras de la república*, Fundación Pablo Iglesias, Ed.Catarata, Madrid, 2012, pág. 82.

18 FEMENÍAS, M^a Luisa, *Mujer y jerarquía natural en Aristóteles*. Trabajo presentado en el Encuentro internacional de Filosofía y feminismo, México, UNAM, 1988. "En *Política* leemos: (1254b13-15)... el macho es por naturaleza superior y la hembra inferior; uno gobierna y la otra es gobernada; este

y ético. Para este pensador, la mujer era inadecuada e incompleta, llegando a escribir textos del siguiente tenor: “las hembras son por naturaleza más débiles y más frías, y hay que considerar su naturaleza como defecto natural (...). La mujer, en tanto que hembra, es un elemento pasivo, y el macho un elemento activo”. Con sus textos, Aristóteles, inició la justificación de la marginación femenina¹⁹.

Durante siglos se han vulnerado los derechos de las mujeres y se les ha discriminado con base en esa premisa, la de considerarla el sexo débil. Todavía hoy pervive en muchas legislaciones una desigualdad de trato en función de ello y en aquellos países donde ya no existen discriminaciones legales, donde se ha alcanzado la igualdad denominada formal o legal perviven desigualdades reales. Sólo así se puede explicar la violencia de género, la violencia contra las mujeres, una violencia que se basa en una creencia de dominación del hombre sobre la mujer, de primacía del sexo fuerte sobre el sexo débil²⁰.

Las diferentes creencias religiosas han colaborado a difundir la idea de superioridad masculina dado que las religiones que se han desarrollado en las sociedades occidentales asumen que las mujeres efectivamente son inferiores y justifican la violencia sobre ellas²¹. Cuestión ésta de especial importancia teniendo en cuenta que estas ideas se transmiten de generación en generación²². En la tradición judeocristiana, que ha tenido una gran influencia en nuestra cultura, se incide en la idea de superioridad del hombre, y se consolida la de inferioridad y dependencia de las mujeres. El patriarcado ha conseguido

principio de necesidad se extiende a toda la humanidad. Con esta afirmación, Aristóteles, no deja dudas acerca del papel subordinado de la mujer. El estagirita expresa claramente que la relación entre hombre y mujer es la de superioridad-inferioridad, aun cuando esto no baste para delimitar dos especies diferentes. Explícitamente (Metaf. 1058a21-23; 1078a5) aclara que ambos géneros son miembros de la misma especie como pares e impares son ambos números”. Artículo incluido en el libro *Conceptualización de lo femenino en la filosofía antigua* de varios autores, coordinado por PÉREZ SEDEÑO, Eulalia, Siglo XXI Editores, 1994, págs. 65-77.

19 MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, Pablo, “Masculinidad ¿nuevas construcciones o más de lo mismo?”, *Revista venezolana de economía y ciencias sociales*, 2001, vol.7, n° 2 (mayo-agosto), Universidad Central de Venezuela, 2002. Indica Martínez que ARISTÓTELES, sin ningún tipo de escrúpulos, escribió: “las hembras son por naturaleza más débiles y más frías, y hay que considerar su naturaleza como defecto natural [...], la mujer, en tanto que hembra, es un elemento pasivo, y el macho un elemento activo”, pág.18.

20 BOURDIEU, Pierre, *La domination masculine*, Éditions du Seuil, París, 1998, pág. 11

21 TAMAYO, Juan José, “Discriminación de las mujeres y violencia de género en las religiones”, Fundación Carolina, Universidad Carlos III, Madrid, 2011, págs. 3-4

22 VÉLEZ CARO, Olga Consuelo, “Teología de la mujer: feminismo y género”, en *Theologica Xaveriana*, núm. 140, Facultad de Teología, Universidad Pontificia Javeriana, 2001, págs. 560-564.

desplazar a las mujeres de las religiones más significativas del mundo, restándoles protagonismo, ocultándolas e individualizándolas²³.

La sociedad occidental reforzó los comportamientos patriarcales con la extensión de religiones monoteístas. Nos referimos por ejemplo a las doctrinas judía y cristiana. Aludimos a situaciones en las que se considera que hay un sólo Dios masculino y todopoderoso. De esta forma, las mujeres ocupan un lugar secundario en ritos y templos religiosos, perdiendo un espacio que en tiempos pasados tenían un relevante protagonismo.

No podemos dejar de citar aquí las desigualdades que viven las mujeres en la cultura y religión del Islam. El Corán parte de una posición subordinada de las mujeres y un papel secundario con respecto al hombre y de ahí se traslada a otras esferas de la vida pública y privada, ejerciendo un control sobre la vida social y sexual de las mujeres, tales como el uso del velo, la lapidación, la mutilación genital femenina, los códigos de honor y la legislación del matrimonio islámico que contempla la posibilidad de la poliginia e incluso el matrimonio por placer²⁴.

Además del ámbito religioso resulta interesante analizar el ámbito cultural, y ahí cabe destacar como en el teatro y la literatura clásica española se transmiten valores de la sociedad patriarcal. Así, por ejemplo, los guiones del teatro clásico giran fundamentalmente en torno al honor y especialmente en el ámbito conyugal donde restablecer el orden simbólico del patriarcado pasa por eliminar a la mujer culpable; ya que en este género trágico, el honor agraviado, o la mera sospecha son vengados con la muerte de la mujer que ha causado la deshonra²⁵. En el teatro del S.XVII, la obediencia y sujeción al marido son una constante. El propio Cervantes en su obra *El ingenioso hidalgo*

23 GONZÁLEZ, Teresa, "Cuestiones de Género, de la igualdad y las diferencias", Revista Equidad de Género, marzo de 2011, accesible en; <http://revistaequidad.wordpress.com/2011/03/22/la-religion-y-la-equidad-de-genero/> (Última consulta 7-07-2016)

24 FERNÁNDEZ GUERRERO, Olaya, "Las mujeres en el Islam: una aproximación", BROCAR: cuadernos de investigación histórica, nº 35, Universidad de La Rioja, 2011, págs. 267-286. Accesible en Dialnet https://www.google.com/search?client=firefox-b-ab&ei=qM1JW-PPDoKtUfyGisAD&q=el+islamismo+y+la+mujer+%2B+pdf&oq=el+islamismo+y+la+mujer+%2B+pdf&gs_l=psy-ab.3..33i22i29i-30k1l2.9100.10792.0.11014.6.6.0.0.0.175.677.0j5.5.0....0...1c.1.64.psy-ab.1.5.673...0i22i30k1j33i-160k1.0.589dUF0C9u1# (Última consulta 17-05-2016)

25 MAGRO SERVET, Vicente, *Soluciones de la sociedad española ante la violencia que se ejerce sobre las mujeres*, Editorial La Ley, Madrid, 2005, págs. 311-312.

Don Quijote de la Mancha recoge las costumbres de las gentes de su época y las alusiones a la posición de obediencia de las mujeres a sus maridos a través de sus personajes son muy frecuentes²⁶.

Son muchos los artículos y libros que se han escrito para analizar la obra cumbre de la literatura española en relación con el tratamiento del género por Miguel de Cervantes. En esta línea se analizan una serie de párrafos y se explican con base en las connotaciones negativas que supone para las mujeres. Un ejemplo lo tenemos cuando la abogada Lidia Falcón, en 1997, su libro *Amor, sexo y aventura en las mujeres del Quijote* analiza el pasaje de la novela en el que tanto Grisóstomo como sus amigos critican a Marcela por no acceder a sus pretensiones y ello le da pie a Falcón para decir que a las Marcela de hoy se las mata y pone como ejemplo los casos que aparecen de jóvenes asesinadas por rechazar a sus pretendientes²⁷.

Estamos ante una prueba de que nuestra cultura se ha ido alimentando de las ideas patriarcales acerca del sometimiento de las mujeres y el derecho ha concretado estos valores y costumbres convirtiéndolos en normas de conducta. Con la consecución de la democracia comienza a perder legitimidad el patriarcado y observamos el desmoronamiento de todo el aparato ideológico que lo sostiene. En el siglo XIX son pocos los hechos que se pueden destacar como relevantes en la lucha por la igualdad sexual. Los textos constitucionales decimonónicos españoles no hacían referencia al sexo de los ciudadanos, e ignoraban a la mujer²⁸.

En esa lucha por la igualdad sexual destaca John Stuart Mill que, el 6 de marzo de 1.851, cuando iba a contraer matrimonio con Harriet Taylor, y en un contexto social en el que el matrimonio suponía que alguien tuviera un poder legal sobre otra persona que prácticamente la convertía en esclava, escribió la siguiente declaración en contra de la ley del matrimonio que le otorgaba poder sobre su mujer: “Estando

26 DE CERVANTES, Miguel, *El ingenioso hidalgo Don Quijote de la Mancha*, Capítulo V, Segunda parte, 1615. “De la discreta y graciosa plática que pasó entre Sancho Panza y su mujer Teresa Panza, y otros sucesos dignos de feliz recordación”. Versión electrónica <http://e-bookss.blogspot.com.es/> págs. 302-303.

27 HERNÁNDEZ CATALÁN, Rosario, *El Quijote y el feminismo*, Sección abierta, Círculo hermenéutico, Mayo, 2005, pág.6.

28 CRUZ, Jesús, “De cortejadas a ángeles del hogar: algunas reflexiones sobre la posición de la mujer en la élite madrileña, 1750-1850”, en SAINT SAËNS, Alain (coord.), *Historia silenciada de la mujer: la mujer española desde la época medieval hasta la contemporánea*, Cursos de verano de El Escorial, Editorial Complutense, Madrid, 1996, págs. 135-160.

a punto -si tengo la dicha de obtener su consentimiento- de entrar en relación de matrimonio con la única mujer con la que, de las que he conocido, podría haber yo entrado en ese estado; y siendo todo el carácter de la relación matrimonial tal y como la ley establece, algo que tanto ella como yo conscientemente desaprobamos, entre otras razones porque la ley confiere sobre una de las partes contratantes poder legal y control sobre la persona, la propiedad y la libertad de acción de la otra parte, sin tener en cuenta los deseos y la voluntad de ésta, yo, careciendo de los medios para despojarme legalmente a mí mismo de esos poderes odiosos, siento que es mi deber hacer que conste mi protesta formal contra la actual ley del matrimonio en lo concerniente al conferimiento de dichos poderes; y prometo solemnemente no hacer nunca uso de ellos en ningún caso o bajo ninguna circunstancia”. Continúa manifestando su negativa a que su futura mujer pudiera perder sus derechos al contraer matrimonio: “Y en la eventualidad de que llegara a realizarse el matrimonio entre Mrs. Taylor y yo, declaro que es mi voluntad e intención, así como la condición del enlace entre nosotros, el que ella retenga en todo respecto la misma absoluta libertad de acción y la libertad de disponer de sí misma y de todo lo que pertenece o pueda pertenecer en algún momento a el, como si tal matrimonio no hubiera tenido lugar. Y de manera absoluta renuncio y repudio toda pretensión de haber adquirido cualesquiera derechos por virtud de dicho matrimonio”²⁹.

En esta línea, Gil Ruiz³⁰ hace un breve recorrido por la vida y obra de Harriet Taylor Mill con relación a la obra de J. Stuart Mill poniendo el acento en su forma de entender la libertad y la igualdad, fundamentalmente en temas como la educación de la mujer, o mujer y política. Así, respecto a la educación escribió Harriet Taylor: “Dicen que las mujeres no tienen que ser esclavas ni criadas, sino compañeras, y que se las tiene que educar para este oficio (no dicen que se deba educar a los hombres para ser compañeros de la mujer)”. Continúa Gil exponiendo la postura de los Mill sobre los métodos educativos, en tanto pretenden que la mujer sepa mantener una conversación, y por lo

29 STUART MILL, John y TAYLOR MILL HARRIET, *Ensayos sobre la igualdad sexual*, Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer, Feminismos, Valencia, 2001, págs. 40 y 41.

30 GIL RUIZ, Juana María, “Una visión de mujer en el pensamiento de John Stuart Mill” disponible en Repositorio Institucional Minerva da USC <http://hdl.handle.net/10347/5607> (última consulta el 22-09- 2017).

tanto, apoyar al marido³¹. Y, con relación a la mujer y política, sostiene que “la aptitud de la mujer para la política no se puede poner en duda; pero es más probable que la discusión se centre en la aptitud de la política para la mujer”. Y, a partir de ahí, analiza las diferencias y conflictos entre los radicales filosóficos y los radicales utilitarios, considerando este grupo más apasionado en sus posicionamientos y con una amplia gama de propuestas de reformas políticas y sociales, sobre todo en el ámbito doméstico y familiar, situando en este grupo a Harriet.

Fue la jurista ferrolana Concepción Arenal quien, en el S. XIX, siguiendo la estela del liberal J. Stuart Mill, se lanzó a denunciar las desigualdades en el lugar que ocupaba la mujer -que fruto de la discriminación era muy inferior al del hombre- tanto en la ley como en las costumbres provocando por tanto una desvalorización de la mujer en todos los niveles: físico, moral e intelectual³².

2. El reconocimiento de la mujer como ciudadana en el siglo XX

Es en el siglo XX cuando se empiezan a realizar progresos en el ámbito de la igualdad entre el hombre y la mujer, comenzando por el reconocimiento de la mujer como ciudadana y por tanto sujeto de normas y derechos. La Constitución de la II República estableció a lo largo de su articulado algunos avances. Así en su artículo 25 se declaraba que “el sexo no podía ser fundamento de privilegio jurídico”³³ y en el art. 36 se equipará a hombres y mujeres en el ámbito de derechos políticos³⁴.

31 Como recuerda Gil Ruiz, los Mill consideraban que “la unión intelectual que hace progresar es la comunión entre espíritus activos, no el mero contacto entre un espíritu activo y uno pasivo. Incluso actualmente se goza de este beneficio inapreciable cuando, por una rara casualidad, están unidos un hombre y una mujer de inteligencia vigorosa; y mucho más a menudo se daría si la educación se esforzara tanto en formar mujeres bien capacitadas intelectualmente, como se esfuerza ahora en estorbar la formación de la mujer”

32 STUART MILL, John, *La esclavitud de la mujer*. 1869, accesible en libro digital *La esclavitud femenina* de Emilia Pardo Bazán. Facediciones, 2012, pág. 20.

33 En la ley de 11 de mayo de 1942 se consideró punible tanto el adulterio como el amancebamiento, pasando al Código Penal de 1944, que en su artículo 449 establecía que “cometen adulterio la mujer casada que yace con varón que no sea su marido y el que yace con ella sabiendo que es casada, aunque después se declare nulo el matrimonio”. Igualmente, en el artículo 452 se establecía que para que haya delito hace falta que “el marido tuviera manceba dentro de la casa conyugal o notoriamente fuera de ella”.

34 Artículo 36.-” Los ciudadanos de uno y de otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes”. Constitución de la República Española. 9 de

La dictadura franquista y el *Fuero del Trabajo* de 1938³⁵ que acordaba “se libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica” supuso una involución circunscribiendo a la mujer a las tres “Ks” clásicas de la literatura alemana feminista: Kinder, Küche, Kirche.

Pestaña Ruiz hace un recorrido por las diferentes leyes que regulan el sistema matrimonial en la época preconstitucional³⁶. Observamos como la evolución del reconocimiento de los derechos de la mujer es muy lenta hasta el siglo XX. Continuando con el análisis que realiza esta autora, fue en 1975 cuando la ley civil, conocida como “la ley de la mayoría de edad de la mujer casada”, estableció la casi equiparación de derechos respecto al hombre, que únicamente se alcanzaría con la equiparación introducida también en el ámbito civil en relación con la filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio. Donde realmente se constata una evolución de los derechos de la mujer es durante los siglos XX y XXI donde se produce la incorporación de la mujer al mercado laboral, al ámbito de lo público en general y a la toma de decisiones en particular.

Una de las conquistas más importantes ha sido la del sufragio activo femenino. El primer país que autorizó el voto femenino fue Nueva Zelanda en 1893 seguido de otros países como Reino Unido en 1918, Estados Unidos en 1920, Uruguay en 1921, España en 1931, Brasil en 1932 y México y Argentina en 1947.

Actualmente aún hay muchos países donde todavía pervive una normativa que provoca discriminación de género e impide a las mujeres ejercer su derecho al voto. Son sobre todo países de Medio Oriente tales como Afganistán o Pakistán. En Arabia Saudí es reciente su incorporación a la vida política, fue en diciembre de 2015, en las elecciones municipales, donde por primera vez pudieron votar y ser candidatas, eso sí, con una fuerte resistencia de los religiosos más conservadores que auguran una “desgracia moral”. Se registraron 130.000

diciembre de 1931. Disponible en http://www.congreso.es/docu/constituciones/1931/1931_cd.pdf

35 Decreto de 9 de marzo de 1938, aprobando el *Fuero del Trabajo*. Capítulo II. “1.- El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva, y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica.”

36 PESTAÑA RUIZ, Celia, “Evolución jurídica de la mujer casada en el sistema matrimonial español de la época preconstitucional” SSN-e 2340-5066, Universidad de Jaén (España). Versión electrónica: rej.ujae.es

mujeres para votar en ese proceso electoral y 1,35 millones de hombres, una desproporción que también se produjo en la inscripción como candidatos: 978 mujeres que se inscribieron como candidatas y 5.938 hombres. Tras los comicios 14 mujeres resultaron electas por primera vez en la historia de este país. A pesar de ser unas elecciones históricas en cuanto a la participación de las mujeres no hubo igualdad en la campaña electoral, ya que en el régimen absolutista saudí las mujeres todavía tienen que pedir el consentimiento del hombre para todo, por ello las candidatas hicieron campaña escondidas tras un tabique o representadas por un hombre.

Pero lo que es realmente sorprendente, a día de hoy en pleno siglo XXI, es que existen países donde hay leyes discriminatorias plenamente vigentes y que han sido promulgadas en la actualidad. Un Informe de Amnistía Internacional³⁷ cifraba en 36 el número de países que tenían en su ordenamiento jurídico leyes que discriminaban a las mujeres por el mero hecho de ser mujeres; así en Arabia Saudí no les estaba permitido vestirse como querían y, como se decía, todavía estaban excluidas del derecho al voto; en Nigeria era absolutamente impune la violencia doméstica; en países como China, Letonia o Madagascar no podían trabajar por la noche; en Chile el marido era el titular de los bienes conyugales o en el caso de Camerún donde era el marido quien determina si la mujer trabajaba o no.

Igualmente denuncia Amnistía Internacional, en otro informe³⁸, que en Irán se ha modificado recientemente la legislación para restringir más los derechos de las mujeres, sobre todo en relación al acceso de las mujeres a la educación superior incluyendo cuotas de género o restringiendo su acceso a programas de salud sexual y de planificación familiar, pueden ser legalmente casadas por su padre o abuelo paterno con quien ellos deseen si lo autoriza un tribunal antes de los 13 años -la edad legal para contraer matrimonio-. La edad penal también varía en función del género: 9 años para las niñas y 15 para los niños.

37 Amnistía Internacional, "*La discriminación, raíz de la violencia: ¡No a las leyes discriminatorias!*" 7 de marzo de 2006, Accesible en el Centro de Documentación web <https://doc.es.amnesty.org/cgi-bin/ai/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=SAI&SORT=&DOCR=4&RNG=10&FMT=SAIWEB3.fmt&SEPARADOR=&&DESC=VIOLENCIA+DOM%e9STICA> (Última consulta 18 de agosto de 2015) (Última consulta: 20 de agosto de 2015).

38 <https://www.es.amnesty.org/paises/iran/discriminacion-de-las-mujeres/> (Última consulta 18 de agosto de 2015).

Obviamente, las cuestiones por nosotros analizadas no agotan, por desgracia, la problemática de la mujer, lo que evidencia la perentoria necesidad de analizar de forma rigurosa todo ello. Un elemento relevante de la actualidad es la específica situación de mujeres y niñas en los desplazamientos forzados por la seguridad internacional³⁹.

Lo cierto es que todavía queda mucho trabajo por delante para conseguir erradicar de la sociedad ciertos pensamientos machistas como el que mostró el 1 de marzo de 2017 el eurodiputado polaco Janusz Korwin-Mikke, cuando defendió en su intervención en el Parlamento Europeo que las mujeres deben ganar menos que los hombres porque “son más débiles, más pequeñas y menos inteligentes”⁴⁰. Unas manifestaciones que no se pueden tolerar en un representante público, ya que el objetivo de la sociedad es el de erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres y no justificarla en base a una supuesta inferioridad femenina.

39 PONTE IGLESIAS, M.^a Teresa, “La protección de las mujeres y las niñas en situación de desplazamiento forzado: un reto para nuestro Derecho Internacional y Europeo de nuestro tiempo”, *Anuario de los cursos de Derechos Humanos de Donostia-San Sebastian*, Vol. XVI, Thomsom Reuters-Aranzadi, 2017, págs. 247-282.

40 Todos los medios de comunicación se hicieron eco de la noticia. Algunos enlaces a artículos publicados en prensa escrita: https://elpais.com/internacional/2017/03/02/actualidad/1488449299_579937.html
<http://www.elmundo.es/sociedad/2017/03/02/58b7e4a222601ddb078b45b3.html>
<http://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-eurodiputado-defiende-brecha-salarial-mujeres-deben-ganar-menos-porque-son-mas-debiles-menor-inteligentes-20170302121221.html>

CAPÍTULO II.
EL PRINCIPIO DE IGUALDAD
COMO CATEGORÍA POLISÉMICA





1. Los diferentes significados en el marco de la Constitución de 1978

El concepto de igualdad está sumergido en una enorme problemática, no sólo de tipo jurídico, ya que no es posible hablar de la categoría de igualdad sin tener en cuenta su dimensión ética, filosófica, política, económica y, en definitiva, social. Son todos ellos ámbitos interdependientes y es por ello que algunos autores hablan del *laberinto de la igualdad*⁴¹.

La redacción de nuestra vigente Constitución es posterior a las elecciones democráticas del 15 de junio de 1977, momento éste en que existía una profunda desigualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos incluido el político, donde la representación femenina era muy inferior a la de los hombres. Tan sólo había 21 diputadas en el Congreso de los Diputados y 6 senadoras en el Senado. En la actualidad hay 98 senadoras⁴² y 138 diputadas en el Congreso de los Diputados, la cifra más alta de la historia de nuestra democracia⁴³. En la actualidad

41 MARTINEZ TAPIA, Ramón, *Igualdad y razonabilidad en la justicia constitucional española*, Universidad de Almería, Servicio de Publicaciones, Almería, 2000, pág.9.

42 <http://www.senado.es/web/conocersenado/temasclave/presenciamujeres/index.html> (Última consulta: 24 de marzo de 2017)

43 <http://www.lavanguardia.com/politica/20160719/403327678213/40-mujeres-congreso-cabeza-de-europa.html> (Última consulta: 24 de marzo de 2017)

(en la XIII Legislatura) hay 103 senadoras de un total de 265 senadores (un 38,8%)⁴⁴ y 151 diputadas de un total de 375 (un 43,1%).

Es importante destacar que en la ponencia constitucional que elaboró el anteproyecto de Constitución tan sólo participaron hombres, que son conocidos como los *siete padres* de la Constitución. Sin embargo, el texto definitivo tiene múltiples referencias y se configura la igualdad desde distintos puntos de vista en los diferentes artículos en los que aborda la materia. Son tres las visiones conceptuales de la igualdad en nuestro texto constitucional⁴⁵:

1.- Se proclama la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, ya en el art. 1.1 de la C.E.⁴⁶. Esto supone para Peces Barba que el legislador constituyente ha querido fijar la norma básica material con la que deben contrastarse todas las demás normas del ordenamiento y así lo desgrana en su libro *Los valores superiores*⁴⁷, considerando a éstos los criterios inspiradores del resto de normas que emanen de los operadores jurídicos.

2.- Como principio general: primero en el art. 14 C.E.⁴⁸, donde nos encontramos con el reconocimiento de la “igualdad ante la ley” en su sentido formal a través de dos mandatos constitucionales: la igualdad de trato y la no discriminación; y el art. 9.2⁴⁹ con especial atención a la discriminación positiva o inversa como mecanismo para lograr una mayor igualdad real.

Otras referencias indirectas al principio de igualdad las encontramos como fundamento de diversas prohibiciones de discriminación en el mismo artículo 14 y en otros como el artículo 23.2⁵⁰ en el que se

44 <http://www.senado.es/web/conocersenado/temasclave/presenciamujeres/index.html> (Última consulta 19 de enero de 2020)

45 DE ASÍS, Rafael, “La igualdad en el discurso de los derechos” en LÓPEZ GARCÍA, José Antonio y DEL REAL, J. Alberto (eds.), *Los derechos; entre la ética, el poder y el derecho*, Dykinson, Madrid, 2000, págs. 151-152

46 Art.1.1 CE “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la igualdad y el pluralismo político.”

47 PECES BARBA, Gregorio, *Los valores superiores*, Tecnos, Madrid, 1986, pág. 151.

48 Art.14 CE “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal y social.”

49 Art. 9.2 CE “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

50 Art. 23.2 CE “Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.”

proclama la “igualdad ante el acceso a los cargos y funciones públicas en condiciones de igualdad”, o en el art. 31.2⁵¹ cuando reconoce el “derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica”. Rosario Serra concluye que, “de todas las garantías que rodean al derecho al sufragio activo y pasivo, la fundamental es la de la igualdad, ya que todos los ciudadanos son por igual titulares de la soberanía y además porque todos los derechos han de ejercerse en condiciones de igualdad”⁵². La prohibición de discriminación por razón de sexo en relación con el derecho y deber a trabajar y obtener una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares del art. 35.1.⁵³ y la igualdad de los hijos con independencia de su filiación en el art. 39.2⁵⁴.

3.- Como derecho fundamental.- Nos encontramos con doctrina y jurisprudencia sobre los diferentes artículos que proclaman la igualdad ante la ley en su doble vertiente de igualdad en la ley e igualdad en la aplicación de la ley.

En este sentido, González Beilfuss⁵⁵ sostiene que, en aras de mantener la defensa de la igualdad en el límite de lo abarcable, el Tribunal Constitucional circunscribe los supuestos de vulneración al artículo 14 CE, en su vertiente de igualdad ante la ley tanto si lo que resulta infringido es el principio de igualdad como si se trata de alguna de las prohibiciones de discriminación reguladas en dicho precepto. Y ello porque los otros artículos que se refieren a normas concretas de igualdad (31.2, 35.1 o 39.2 por ejemplo) también son protegibles en amparo dado que estamos ante un derecho fundamental y por tanto no se puede sustraer la defensa del artículo 14.

Derecho fundamental que, como dice Blanco Valdés⁵⁶, ha de estar protegido frente a todas las vulneraciones de que pueden ser objeto;

51 Art. 31.2 CE “El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.”

52 SERRA CRISTÓBAL, Rosario, “La presencia de mujeres en los Parlamentos Autonómicos. La efectividad de las medidas de paridad adoptadas por los partidos políticos y por el legislador”, *Revista de estudios políticos*, núm. 141, 2008, pág. 165.

53 Art. 35.1 CE “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

54 Art. 39.2 CE “Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.”

55 GONZÁLEZ BEILFUSS, Markus, *Tribunal Constitucional y reparación de la discriminación normativa*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000, págs. 19-20.

56 BLANCO VALDÉS, Roberto L., *La Constitución de 1978*, Alianza, Madrid, 2003, págs. 293-294.

objetivo último de su inclusión por el legislador constituyente para ser la razón del orden político y la paz social. De este modo la Constitución cambia el modo de defensa política de estos derechos por un verdadero sistema de protección jurídica de los derechos y libertades.

Cuando Beilfuss explica el carácter relacional del principio de igualdad lo hace con base en la gran repercusión jurídica omnipresente que tiene en la jurisprudencia constitucional, ya que se ha convertido en el principio que puede ser alegado frente a cualquier actuación de los poderes públicos, sea el ámbito de actuación que sea. Del mismo modo, la igualdad y la discriminación normativa han de ser interpretadas siempre en el marco de la comparación y no de una norma analizada de forma aislada. Este argumento es explicado con un ejemplo muy clarificador por González Beilfuss⁵⁷: “Si se alega que una determinada prestación pública que perciben los hombres es discriminatoria respecto a la que perciben las mujeres, porque su concesión se somete a un régimen jurídico más gravoso sin que haya una justificación suficiente para ello, la inconstitucionalidad no radica en el régimen jurídico aplicable a los hombres o en el que se aplica a las mujeres, sino en la relación que se da entre ambos. Si no existe una norma constitucional de la que pueda derivarse que uno de dichos regímenes jurídicos es constitucionalmente obligado, tan constitucional es uno como otro; lo discriminatorio es que ambos estén vigentes simultáneamente y que el criterio diferenciador sea únicamente el sexo de sus destinatarios”, por tanto la relación internormativa es la que es inconstitucional.

Pérez Rojo⁵⁸ sostiene que el principio de igualdad consagrado en el art. 14 CE no protege el derecho a ser iguales sino el derecho a ser diferentes y a no ser tratados, por ello de forma desigual, es decir, considera la igualdad como derecho a la diferencia “lo que la igualdad constitucional afirma es que los individuos son diferentes y lo que persigue es posibilitar primero que las diferencias personales se expresen como diferencias jurídicas y garantizar después el ejercicio del derecho a tales diferencias”. En esta misma línea argumental Gude⁵⁹

57 GONZÁLEZ BEILFUSS, Markus, *Tribunal Constitucional y reparación de la discriminación normativa*, op.cit., págs. 21-22.

58 PÉREZ ROYO, Javier, *Curso de Derecho Constitucional*, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y sociales, S.A., Madrid, 1997, pág.148.

59 GUDE FERNÁNDEZ, Ana, “El principio de igualdad: a propósito de las discriminaciones y acciones positivas (una visión europea)”, *Parlamento y Constitución*, núm. 5, 2001, pág. 148.

sostiene que “el principio de igualdad no impide emprender acciones sobre supuestos que objetivamente son desiguales. La razón de ser de la igualdad constitucional es el derecho a la diferencia. No que todos los individuos son iguales, sino que cada uno tenga derecho a ser diferente”. Es por ello que cuando hablamos de igualdad *en* la ley nos referimos a que la igualdad constitucional no prohíbe que el legislador diferencie sino que lo haga de una forma no objetiva, no razonable y no proporcionada, en definitiva lo que se prohíbe es la discriminación y cuando hablamos de igualdad *ante* la ley no es en referencia a la neutralidad de los jueces que aplican la ley sino a su imparcialidad, la igualdad constitucional lo que exige del poder judicial es que sea imparcial en la aplicación de la ley. Y, finalmente se refiere Pérez Royo, al control político del principio de igualdad que se hace por la sociedad mediante los correspondientes procesos electorales.

Pero además de acudir a la doctrina y al texto constitucional, debemos tener en cuenta las interpretaciones que de éste hace el Tribunal Constitucional, ya que como dice Carolina León debido a la importancia de la función de los derechos fundamentales en los ordenamientos jurídicos contemporáneos es preciso que sea el órgano supremo quien tenga la labor de su interpretación y protección⁶⁰. Rubio Llorente, en su libro *Derechos fundamentales y principios constitucionales*, también hace un recorrido por múltiples sentencias del Tribunal Constitucional para precisar el contenido de los diferentes enunciados de la Constitución Española⁶¹, al igual que Portero Molina en *Constitución y jurisprudencia constitucional*⁶².

En este sentido, el Tribunal Constitucional va completando la extensión del principio de igualdad a lo largo de múltiples sentencias, así la STC 83/1984, en su FJ3 dice que la igualdad supone “la obligación del legislador de no establecer distinciones artificiosas o arbitrarias entre situaciones de hecho cuyas diferencias reales, si existen, carecen de relevancia desde el punto de vista de la razón de ser discernible en la norma o de no anudar consecuencias jurídicas arbitrarias o

60 LEÓN BASTOS, Carolina, *La interpretación de los derechos fundamentales según los tratados internacionales sobre derechos humanos*, Ed. Reus, Madrid, 2010, pág. 16.

61 RUBIO LLORENTE, Francisco, *Derechos fundamentales y principios constitucionales*, Ariel Derecho, Barcelona, 1995.

62 PORTERO MOLINA, José Antonio, *Constitución y jurisprudencia constitucional*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

irrazonables a los supuestos de hecho legítimamente diferenciados”⁶³. También es claro el Tribunal Constitucional en la STC 59/1982 enmarcando la prohibición de discriminación en el principio de igualdad en su FJ 2: “la prohibición de discriminaciones arbitrarias opera también en la aplicación de la Ley y, en general, de cualquier norma jurídica”⁶⁴. Igualmente es clarificadora la postura del Tribunal Constitucional en su STC 76/1983⁶⁵. FJ 2.a) cuando sostiene que existe “una exclusión expresa del artículo 14 en el art. 81.1 de la Constitución. Tal exclusión está justificada porque la igualdad reconocida en el artículo 14 no constituye un derecho en sí mismo, pues su contenido viene establecido siempre respecto de relaciones jurídicas concretas. De ahí que pueda ser objeto de amparo en la medida en la que se cuestione si tal derecho ha sido vulnerado en una relación jurídica y, en cambio, no pueda ser objeto de una regulación o desarrollo normativo con carácter general”.

2. La igualdad como valor superior

Los valores son entidades objetivas existentes *per se, a priori* de toda experiencia y preferencia humana, que forman un orden imperecedero estructurado jerárquicamente, y cuya naturaleza consiste en “valer” (no en ser ni ideal ni real), sólo cognoscible mediante “intuición eidética”⁶⁶. Pérez Luño también señala que la igualdad, en su acepción de *valor*, es un criterio básico de interpretación en el ordenamiento jurídico ya que conlleva un criterio para enjuiciar acciones, ordenar la convivencia y establecer sus fines⁶⁷.

Frente a esta concepción objetivista nos encontramos también con una concepción subjetivista que reduce los valores a las vivencias del sujeto: no deseamos el objeto porque vale sino que vale porque lo

63 STC 83/1984, de 24 de julio de 1984 sobre cuestión de inconstitucionalidad por vulneración de la igualdad ante la ley del art. 14 CE.

64 STC 59/1982, de 28 de julio de 1982, analiza como la prohibición de discriminaciones arbitrarias opera también en la aplicación de la ley.

65 STC 76/1983, de 5 de agosto de 1983, sobre recursos de inconstitucionalidad contra el texto definitivo del proyecto de Ley Orgánica de Armonización del Proceso Autonómico.

66 PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique, *Sobre la igualdad en la Constitución Española*, Anuario de Filosofía del Derecho, Tomo IV, 1987, págs. 37-39.

67 PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique, “Dimensiones de la igualdad”, *Cuadernos Bartolomé de las Casas*, Vol.34, Dykinson, Madrid, 2007, pág. 85.

deseamos, es por tanto la necesidad o interés lo que confiere valor a las cosas⁶⁸.

Es la igualdad un valor supremo e indispensable para la convivencia y forma parte por tanto de un Estado social y de Derecho. Cuando las opciones o preferencias éticas, reflejo de una determinada cultura jurídica, son asumidas por el poder político; y encarnan en normas jurídicas constitucionales como criterios prioritarios y básicos para ordenar y enjuiciar la convivencia, y para establecer los objetivos generales a conseguir por el Estado de Derecho en sus diversas fases históricas, nos encontramos ante valores jurídicos superiores.

El punto de partida en nuestra Constitución es el art. 1.1 CE donde se reconoce, de forma explícita, el principio de igualdad como uno de los valores superiores de nuestro régimen constitucional. Para Salazar la consideración de la igualdad como un “valor” (esto es, la condición ideal de la vida social, que ha de ser el objetivo de los poderes públicos) supone necesariamente una remisión a concepciones culturales, históricamente acuñadas, y válidas en cada momento, sobre el contenido de esa condición: la “igualdad” aparece así como una concepción histórica, de contenido en evolución permanente. Por ello, propugnar la igualdad como valor implica una “apertura” del texto constitucional a apreciaciones socio-culturales que incidirían sobre la interpretación de la normativa constitucional⁶⁹.

El primer problema que pueden plantear los valores superiores puede ser el de su carácter normativo y su relación con los principios jurídicos. La mayoría de la doctrina, entre los que se encuentran Rubio Llorente o Pérez Luño, entiende que los valores del art. 1.1 son verdaderas normas jurídicas⁷⁰ y argumentan que poseen el mismo rango constitucional que el resto de los preceptos, y su ubicación entre el articulado permite calificarlos de normas jurídicas, así como su

68 MARÍN IBÁÑEZ, Ricardo, “Valores y Fines”, en *Filosofía de la Educación Hoy. Conceptos, autores y temas*, Dickinson, Madrid, 1991, págs. 165 a 179.

69 SALAZAR BENÍTEZ, Octavio, “La ciudadanía compleja como fundamento de la paz social”, trabajo realizado en el marco del Grupo de Investigación SEJ 372 “Democracia, Pluralismo y Ciudadanía” pág. 371. Accesible en <http://ipaz.ugr.es/wp-content/files/publicaciones/ColeccionEirene/eirene20/eirene20ap4.pdf>

70 RUBIO LLORENTE entiende que los valores no existen jurídicamente como deberes, si bien entiende que es evidente que, aunque se trate de fines del Estado, los órganos de éste a los que tales fines se encomiendan son, en primer lugar, los legislativos, y que si algún efecto jurídico ha de tener la Constitución es el de imponer a éstos un doble deber: el positivo de dictar las normas necesarias o indispensables para “propugnar” esos valores, y el negativo de no adoptar ninguna decisión que los amenace o los destruya. *op. cit.* Prólogo, pág. XI.

obligatoriedad para todos los destinatarios (art.9.1) o su protección reforzada en relación con la reforma constitucional y fundamentalmente porque el Tribunal Constitucional les reconoce verdadera eficacia normativa en diversas sentencias. Es por ello que estamos en condiciones de afirmar que los valores jurídicos tienen auténtica fuerza normativa⁷¹.

En cuanto a su significado para el conjunto del ordenamiento, los valores superiores del art. 1.1, es decir, la moralidad pública, permiten sustentar un positivismo corregido o abierto, capaz de construir una teoría de la justicia que no es iusnaturalista, ni estrictamente positivista, y una teoría del Derecho en la que éste es concebido no sólo como sistema dinámico o formal en el sentido kelseniano, sino también como sistema que introduce elementos materiales, criterios de moralidad, que permiten responder a la pregunta qué se debe mandar, qué contenido debe tener el Derecho. En este sentido el art. 1.1 incorpora una dimensión material a la norma básica del ordenamiento y hace de la moralidad un elemento identificador del Derecho, no bastando ya dicha norma básica formal para la validez de las normas, sino que éstas han de someterse tanto a criterios formales como materiales. Junto a esta función de límite ético-material del Derecho, los valores también señalan los objetivos últimos a alcanzar, si bien dejando a los operadores jurídicos los cauces más adecuados para su efectividad, potenciando así su función interpretadora y crítica⁷².

El que los valores determinen no sólo las reglas de interpretación, sino también el sentido que éstas han de tener, fortalecen el papel de la Constitución como plasmación de la filosofía jurídica que inspira todo el sistema de convivencia. Hablar de libertad, justicia, igualdad y pluralismo político para Peces Barba plantea el fundamento del ordenamiento desde el individuo, un individuo inserto en la comunidad⁷³.

71 PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique, *Sobre la igualdad en la Constitución Española*, op. cit., pág. 36, tras justificar el carácter normativo de los valores constitucionales, analiza la triple dimensión que, en cuanto prescriptividad ética unida a la normatividad jurídica, poseen los valores jurídicos superiores: las dimensiones “fundamentadora”, “orientadora” y “crítica” del sistema, distinguiendo los “valores” de los “principios” y de las “reglas” por el diferente grado de abstracción y generalidad: las reglas o normas, en sentido estricto, son concreciones de los principios, y éstos, concreciones de los valores.

72 PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique, *Sobre la igualdad en la Constitución Española*, op. cit. en la pág. 31, se refiere a PRIETO que analiza los valores desde su perspectiva funcional. Los valores superiores poseen auténtica fuerza normativa, pero su función esencial no es tanto resolver conflictos jurídicos concretos, cuanto condicionar y orientar el proceso interpretativo, hasta el punto de que adquieren pleno sentido como pautas de interpretación.

73 PECES BARBA, Gregorio, *Los valores superiores*, Tecnos, Madrid, 1986, pág. 42.

Igualmente sostiene que la ubicación en el artículo 1 tiene como fin que éstos sean los objetivos a alcanzar por el Estado social y democrático a través del ordenamiento jurídico, no son un consejo ni una orientación, son obligatorios para todos los destinatarios de las normas, pero fundamentalmente para los operadores jurídicos. Y como objetivos a desarrollar por el ordenamiento jurídico representan los ideales de la sociedad y aquí es donde Peces Barba entiende que son la expresión de la moralidad mayoritariamente aceptada en el ámbito cultural y en el momento histórico en que se aprueba la Constitución y, al tener esa procedencia desde la moralidad, no se agotan en su contenido normativo.

La igualdad como valor superior ha de entenderse ligada al valor de la libertad, al igual que debemos hablar siempre teniendo en cuenta dos extensiones: la igualdad formal⁷⁴ (ligada a la libertad negativa) y la igualdad material (ligada a la libertad positiva). Así la *igualdad formal*, la igualdad ante la ley⁷⁵, es el desarrollo que se hace del valor de la igualdad en los artículos 9 y 14 de la propia Constitución y que otorga la posibilidad de acudir al Tribunal Constitucional en amparo si éste se vulnera. Significa que todas las personas tenemos que recibir idéntico trato en la ley y en su aplicación. Mientras que la igualdad material⁷⁶ es una conquista a alcanzar, ya que no es posible la igualdad de todos en todas las cosas, en la sociedad en que vivimos hay multitud de necesidades insatisfechas del ser humano y la igualdad material pretende la distribución de los bienes respecto al mayor número posible de personas, ya que no todo el mundo tiene tanta amistad y generosidad para con los demás⁷⁷. Es por ello que la igualdad supone dar a cada uno lo que se merece y no tratar a todos por igual; hay que dar a cada uno según sus méritos, según su capacidad. No se puede tratar igual a los

74 La Declaración Universal de Derechos Humanos consagra la *igualdad formal* en su artículo 7: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".

75 La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en su artículo 20 consagra la igualdad ante la ley: "Todas las personas son iguales ante la ley".

76 La Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, establece en su artículo 3: " Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre"

77 PECES BARBA, Gregorio, *Los valores superiores* op.cit.pág. 159

desiguales, hay que introducir medidas correctoras en la normativa y ahí también adquiere importancia el concepto de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso, eliminando obstáculos en el recorrido que nos lleva a alcanzar una meta. Favorece la igualdad en el punto de partida. Y, se puede decir que la igualdad material hace lo mismo en el lado contrario: en el punto de llegada.

Para Martínez Tapia la igualdad, como valor superior, no debe entenderse de un modo autónomo, sino que se halla conectada directamente con otros valores como la solidaridad, la libertad y la seguridad. Martínez Tapia cita a Peces-Barba para explicar la igualdad como valor “la igualdad consiste en concretar los criterios materiales para llevar a cabo el valor solidaridad, en crear condiciones materiales para una libertad posible para todos, y en contribuir a la seguridad con la satisfacción de necesidades a quien no puede hacerlo por su propio esfuerzo”⁷⁸.

La discusión doctrinal entorno a lo que supone la incorporación de los valores superiores al texto de la Constitución se centraba en quien pensaba, como Carl Smitt o García de Enterría, que dicha incorporación convertía al texto normativo en una Constitución material que sería desarrollada en exclusiva por los jueces y por tanto suponía el fin del estado legislativo parlamentario. Por otro lado, la opinión de Kelsen que entendía que ello suponía la conversión del sistema en un sistema moral o de Derecho natural. En este sentido, Peces Barba es claro al manifestar que la propia evolución histórica nos ha llevado a ver que no se ha producido el fin del parlamentarismo y es que los valores superiores se desarrollan por medio de la ley y, sólo subsidiariamente, por los jueces y tribunales, ya que el Estado no es legislativo o jurisdiccional sino ambas cosas. En este sentido es muy claro nuestro Tribunal Constitucional cuando concreta que la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español despliega toda su eficacia normativa en dos momentos: primero como valor inspirador de la actuación del legislador en el momento de creación de la norma⁷⁹ y, posteriormente, como elemento imperativo a la hora de aplicar las normas por el juzgador. Y en relación al sistema planteado por Kelsen,

78 MARTÍNEZ TAPIA, Ramón, *Igualdad y razonabilidad en la justicia constitucional española*, op. cit. pág. 32.

79 STC 12/1982, de 31 de marzo, FJ 6. en relación con los principios de libertad, igualdad y pluralismo como valores fundamentales del Estado.

entiende el constituyente que los valores superiores necesitan del conjunto de poderes y deberes o de normas de producción y de ejecución en que consiste el ordenamiento. Al tiempo que atribuye a la Constitución la legitimidad necesaria para construir un grado importante de consenso que asegura la obediencia al Derecho, debido fundamentalmente a ese acuerdo sobre los objetivos del ordenamiento, sobre el contenido de moralidad que debe realizar.

Es muy claro Peces Barba en este sentido cuando dice que “los valores superiores contribuyen a la función de legitimidad, llevando a los ciudadanos el convencimiento de que la obediencia al Derecho tiene buenas razones para producirse, puesto que ese ordenamiento va a realizarlos como objetivos máximos”⁸⁰.

Uno de los sentidos que da Peces Barba a los valores superiores es el de ser el punto central de los razonamientos del Tribunal Constitucional, cuya función es defenderlos y preservarlos. El hecho de que la referencia más constante en las sentencias de nuestro más alto tribunal sean a la igualdad lo interpreta como que no se ha producido un desarrollo Constitucional o legislativo suficiente por lo que se precisa acudir con más frecuencia a la raíz, al propio valor superior de la igualdad.

3. La igualdad como principio. Igualdad formal y material

La evolución del principio general de igualdad ante la ley y la misma protección de la ley la encontramos ya desde Aristóteles a Montesquieu y Rousseau, hasta la Declaración de Independencia proclamada por las 13 colonias americanas de Thomas Jefferson y aprobada unánimemente el 4 de julio de 1776⁸¹.

A finales del siglo XVIII y en el siglo XIX, el concepto de derechos humanos y el principio general de igualdad jugaron un papel clave en las luchas sociales en algunos países europeos, contra los intentos de los gobiernos de conseguir el poder absoluto. Aparece en reformas tales como la abolición de la esclavitud, la legislación de empresas,

80 PECES BARBA, Gregorio, *Los valores superiores*, op.cit. págs 44-45.

81 “We hold these truths are self-evident, that all men are created equal, that they are endowed by their Creator with certain unalienable Rights, that among these are life, liberty and the pursuit of Happiness”.

educación universal, el sindicalismo y el movimiento por el derecho al sufragio universal⁸².

Muchos autores discuten si la igualdad consagrada en el artículo 14 CE es un principio⁸³ o es un derecho; las expresiones contenidas en las sentencias del Tribunal Constitucional no nos aportan nada clarificador pues tanto se refieren a principio como a derecho sin mucha precisión técnica. El debate se plantea desde dos posicionamientos diferentes, por un lado los que defienden que la exigencia de igualdad establecida en la Constitución tiene carácter de cláusula general o principio y quienes argumentaban en favor de su consideración de derecho fundamental. Aunque si bien es cierto que cada vez se consolida más la opinión de considerarla un derecho y en ello inciden autores como Freixes Sanjuán⁸⁴.

Los efectos jurídicos son diferentes, así el art. 9.2. CE⁸⁵ es un mandato/habilitación al legislador para desarrollar una acción que iguale, y el art. 14 despliega efectos sobre la igualdad formal y por tanto estamos ante un derecho protegido incluso en los más altos niveles jurisdiccionales, mediante el procedimiento del amparo constitucional. Pero lo que resulta del artículo 9.2 es que el mismo concepto constitucional va más allá de lo meramente formal (al preconizar una igualdad real y efectiva) y por ello se hace preciso considerar también las circunstancias sociales que determinan la posición de las personas y de los grupos.

El mandato del art. 14 CE⁸⁶ de trato igual (por la ley, o por quien la aplique) no significa trato idéntico o indiferenciado a todos los supuestos. El mandato de igualdad supone que se trate por igual ante situaciones iguales, pero no se puede prohibir un trato diferentes para

82 LAPORTA, Francisco J. "El principio de igualdad: introducción a su análisis", *Sistema*, núm. 67, Madrid, 1985, págs. 14-15.

83 LÓPEZ AGUILAR, Juan Fernando, "El principio de igualdad", en VV.AA., *Derecho Constitucional*, Tecnos, Madrid, 1999, págs. 74 y ss.

84 FREIXES SANJUAN, Teresa, *Constitución, Tratado de Ámsterdam e igualdad entre hombres y mujeres*, en *Consolidación de derechos y garantías: los grandes retos de los derechos humanos en el siglo XXI*, CGPJ, Madrid, 1999, pág. 186.

85 Art. 9.2 CE: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

86 Art. 14 CE: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

situaciones diferentes. Las diferencias de trato tienen que ser consecuencia de diferencias justificadas y razonables. Por ello la jurisprudencia constitucional en forma consistente, para determinar si una desigualdad de trato (por ejemplo, una diferencia salarial) vulnera el mandato del art. 14 CE, ha basado su examen en el criterio de la razonabilidad; esto es, como se establece en la SCT155/1998, si la diferencia obedece a fines lícitos y relevantes, y si esa diferencia de trato es proporcionada al fin perseguido⁸⁷. En definitiva, si la desigualdad provoca una situación más equilibrada y justa.

Por tanto en el art. 14⁸⁸ se está haciendo referencia a dos puntos de vista diferentes del principio de igualdad:

- por un lado a la igualdad formal ante la ley como principio que, tanto en la aplicación de las leyes como en su elaboración, implica a los poderes públicos.
- y, por otro, se prohíbe cualquier discriminación, no sólo a los poderes públicos sino a cualquier persona que opere en las relaciones sociales.

Así los destinatarios de estos preceptos son los poderes públicos, tanto el legislativo (igualdad en la ley) como el ejecutivo y el judicial (igualdad ante la ley)⁸⁹. Y, en cuanto a la ciudadanía, se puede interpretar que se puede dar un trato desigual siempre que éste no sea arbitrario. Es por tanto un principio de contenido doble: tratar “igual a los iguales” y “desigual a los desiguales”, por tanto es tan contrario a la Constitución dar un trato desigual a los iguales como dar un trato igual a los ciudadanos⁹⁰. Según Herman Heller la igualdad formal

⁸⁷ STC 155/1998.

⁸⁸ Art. 14.CE “1º Los españoles son iguales ante la ley, 2º) no puede prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

⁸⁹ Los textos internacionales, tal y como apuntamos anteriormente, ya se refieren a esta distinción. Así la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el art. 7 se refiere a la igualdad formal: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. En el mismo ámbito, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, incluye una cláusula de no discriminación que establece: “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”. También la Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea hace una referencia explícita en su capítulo III, artículo 20 donde consagra la igualdad ante la ley: “Todas las personas son iguales ante la ley”.

⁹⁰ Con relación a la igualdad material, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, establece en su artículo 3 que “los Estados Partes

aplicada a situaciones jurídicas desiguales produce un derecho material desigual⁹¹.

Si hay que tratar *igual a los iguales* contraviene el principio de igualdad tratar igual a aquellos que no son iguales, es decir, a los desiguales; sin justificación alguna, en una actuación que vulnera los principios de interdicción de la arbitrariedad del art. 9.3⁹² CE y de igualdad del art.14 CE⁹³. En este sentido el Tribunal Constitucional utiliza una serie de criterios para examinar si se ajusta o no al principio de igualdad valorando si la medida es adecuada, necesaria y proporcionada y para ello el TC verifica tres aspectos:

- 1.- Que el término que acredite que las situaciones que se están comparando son iguales ha de ser suficiente y adecuado.
- 2.- Que no existe una justificación objetiva y razonada.
- 3.- Que la medida, aunque trate desigual a los desiguales esto sea justificado y proporcionado en sus consecuencias

Nogueira Guastavino⁹⁴ analiza la doctrina del Tribunal Constitucional y su evolución en lo referente a la aplicación del principio de igualdad y no discriminación. Así, por ejemplo, se refiere a la STC 103/2002, de 6 de mayo, que considera violado el principio de igualdad por parte de un Plan de Pensiones por realizar diferencias entre contratos fijos y temporales. En su FJ 4 afirma que: “Los quejosos sostienen la vulneración del derecho a la igualdad ante la Ley (art. 14 CE), debemos recordar que, según reiterada doctrina de este Tribunal, el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de

tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”. En la misma línea está la disposición del artículo 3.2. del Tratado Constitutivo de la Unión Europea que establece que “en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

91 HELLER Hermann, *Escritos políticos*, Alianza, Madrid, 1985, pág. 322.

92 Art. 9.3 CE “La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos”.

93 CARBONELL, Miguel, *Igualdad y Constitución*, Consejo Nacional para prevenir la discriminación, México, 2004, pág. 19

94 NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, “El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales. Perspectiva constitucional reciente”, en *Lan harremanak, Revista de relaciones laborales*, núm. 25, 2011, Universidad del País Vasco, págs. 19-52.

relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos. En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida.”

Resulta también de especial interés para su análisis, la STC 253/2004, de 22 de diciembre, a la hora de determinar la vulneración del principio de igualdad en el cómputo de la cotización en los contratos a tiempo parcial según la legislación en materia laboral en el momento de establecer las prestaciones de la Seguridad Social.⁹⁵ Una doctrina que también reitera el más alto tribunal en otras sentencias como las SSTC 49 y 50/2005, de 14 de marzo.

Al igual que otras muchas sentencias que sostienen el mismo argumento: SSTC 22/1981, de 2 de julio, FJ 3; 3/1983, de 25 de enero, FJ 3; 6/1984, de 24 de enero, FJ 2; 209/1987, de 22 de diciembre, FJ 3; 209/1988, de 10 de diciembre, FJ 6; 76/1990, de 26 de abril, FJ 9; 20/1991, de 31 de enero, FJ 2; 110/1993, de 25 de marzo, FJ 6; 214/1994, de 14 de julio, FJ 8; 117/1998, de 2 de junio, FJ 8; 46/1999, de 22 de marzo, FJ 2; 200/1999, de 8 de noviembre, FJ 3; 212/2001, de 29 de octubre, FJ 5; 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4; 111/2001, de 7 de

⁹⁵ STC 253/2004, de 22 de diciembre

mayo, FJ 2; y 39/2002, de 14 de febrero, FFJJ 4 y 5, STC 253/2004, STC 110/2015, de 28 de mayo, STC 61/2013, de 14 de marzo, STC 91/2019, de 3 de julio, entre otras.

También se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en relación con la discriminación por razón de sexo y la conciliación, la STC 75/2011, de 19 de mayo, FFJJ 2c) y 3 resuelve sobre la constitucionalidad del art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores ya que la Ley 39/99 de conciliación de la vida familiar y laboral⁹⁶, no permite al varón que trabaja disponer del permiso de maternidad en el caso de que la madre sea trabajadora por cuenta propia.

El Tribunal Constitucional entiende que esta configuración del derecho al permiso de maternidad sólo para la madre es correcto en tanto en cuanto no existe una tradición del cuidado de los hijos por parte del padre y por tanto no existe discriminación alguna y tampoco entiende vulnerado el principio de igualdad en base al art. 9.2 de la C.E. ya que la diferencia justifica la protección del permiso para la mujer y no de la familia y se pretende evitar cualquier perjuicio laboral que provenga de una eventual maternidad.

Por tanto el trato desigual exige justificación y, además ha de ser proporcionado. Así mismo y en relación a la filiación natural o un caso de acogimiento, para los que se establece el permiso de forma indistinta, el TC considera que no estamos ante situaciones que puedan ser objeto de comparación y por tanto tampoco de justificación ni de proporción, de modo que el TC en el FJ 8 advierte que “los supuestos de parto y de adopción son plenamente equiparables desde el punto de vista de los derechos de los hijos, pues éstos son iguales ante la ley con independencia de la filiación, como establece el art. 39.2 CE, pero eso no significa necesariamente que del mismo modo tengan que ser supuestos equiparables a efectos de los derechos laborales y de la protección Seguridad Social de los progenitores y adoptantes, por ser distintas las situaciones protegidas en caso de parto (“maternidad biológica”) y en caso de adopción (o acogimiento)”⁹⁷.

Otro ejemplo de la doctrina del TC en esta materia lo tenemos en la STC 70/2003 sobre una trabajadora del servicio de limpieza de Zara. “Se trata, por lo tanto, de dos trabajadoras en las mismas circunstancias

⁹⁶ STC 75/2011, de 19 de mayo, FFJJ 2c) y 3.

⁹⁷ STC 75/2011, de 19 de mayo, FJ 8, sobre el reconocimiento al funcionario del derecho a disfrutar del permiso de lactancia, por hijos menores de 12 meses a pesar de que su mujer no trabaja.

a las que se les ha aplicado la Ley de manera muy diferente, con la consecuencia de que una ha sufrido un despido reconocido como improcedente y la recurrente en amparo ha sido objeto de un cese por fin de contrato”⁹⁸. El TC determina que “se cumplen, por consiguiente, las prescripciones que desde el punto de vista constitucional se imponen en orden a determinar la existencia o no de la vulneración del derecho a la igualdad en aplicación de la ley, ya que la sorprendente modificación del criterio en uno y otro caso no llega a fundamentarse de manera alguna, sin que se ofrezca la razón de tal cambio, lo que hace que el mismo aparezca como fruto de una respuesta individualizada diferente a la seguida anteriormente, sin constituir manifestación de la adopción de una nueva solución o de un criterio general aplicable a los casos futuros”⁹⁹.

Continúa el alto tribunal reforzando su doctrina en esta misma línea y en el FJ 3 de la misma sentencia cuando sostiene que “concurrentes en este supuesto los requisitos exigidos por la doctrina de este Tribunal, de la que se ha dejado constancia en el fundamento jurídico anterior, en orden a realizar y apreciar un juicio de desigual aplicación de la Ley por un mismo órgano judicial. Se acredita al respecto la existencia del *tertium comparationis* alegado e invocado por la recurrente, la identidad del órgano judicial (ya que la diferente composición personal en cuanto a los Magistrados que dictaron cada una de las dos Sentencias, entre las que sólo se da la coincidencia de uno ellos, no así de los cuatro restantes, incluido el Ponente, distintos, no afecta a la identidad del órgano) y de los supuestos resueltos por la Sentencia aportada como término de comparación y por la impugnada en amparo, la disparidad del resultado en uno y otro caso y la inexistencia de motivación o de hecho alguno que permita apreciar un posible cambio de criterio respecto a la doctrina sentada en la Sentencia aportada como término de comparación”. Continúa el TC analizando este caso en torno a la igualdad sustancial ante respuestas distintas en días consecutivos. “Sobre el particular es constatable que la Sentencia recurrida se limita a afirmar la igualdad sustancial entre los hechos objeto de la Sentencia impugnada y la de contraste, sin referencia alguna de los elementos diferenciales entre una y otra que

98 STC 70/2003 sobre una trabajadora del servicio de limpieza de Zara que interpone recurso de casación.

99 STC 70/2003, FJ3 sobre vulneración del derecho a la igualdad en aplicación de la ley.

determinaron que el órgano judicial diera una respuesta distinta a un supuesto idéntico sólo unos días antes. En consecuencia, la Sentencia recurrida en amparo carece de una justificación razonable que permita excluir la posible apreciación de arbitrariedad o la inadvertencia en el cambio de criterio efectuado, lo que la convierte en lesiva del principio de igualdad en aplicación de la Ley (art. 14 CE), en la medida en que dos ciudadanos han obtenido distintas respuestas judiciales en supuestos de hecho idénticos, sin que medie un razonamiento que lo justifique (STC 210/2002, de 11 de noviembre, FJ 4)”¹⁰⁰.

100 STC 210/2002, de 11 de noviembre. FJ4. “Ambas liquidaciones fueron impugnadas de forma separada por cada uno de los recurrentes, primero ante el Tribunal Económico-Regional de Castilla y León, y después, ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sede de Burgos), obteniendo sendas Sentencias desestimatorias en la misma fecha, a saber, el 29 de diciembre de 1994: el hoy recurrente, don José Luis del Ojo Carrera, en el recurso contencioso-administrativo núm. 1758/93, y su hermano, don Manuel del Ojo Carrera, en el recurso contencioso-administrativo núm. 1754/93. Las dos Sentencias fueron recurridas en casación, siendo inicialmente admitidos a trámite los recursos (núms. 2927/95 y 2690/95), con una cuantía del acto directamente impugnado de 74.880 pesetas y 57.600 pesetas (450,04 € y 346,18 €), respectivamente, pero articulando ambos un recurso indirecto contra la Ordenanza fiscal reguladora del IAE correspondiente al ejercicio de 1992 y sobre la base de la misma alegación: incumplimiento de la obligación de publicarla en el *Boletín Oficial de la Provincia de Ávila* antes del día 1 de julio de 1991, habiéndose publicado con fecha del 30 de julio de 1991. Sin embargo, en el recurso del hoy actor (recurso núm. 2927/95) se vuelve a examinar la cuantía del recurso al momento de dictar Sentencia y se declara inadmisibile al tomar en consideración, no la impugnación indirecta de una disposición general, sino la cuantía del acto originariamente impugnado que era de 74.880 pesetas (450,04 €). Por el contrario, en el recurso del otro recurrente, hoy esgrimido como supuesto de contraste (núm. 2690/95), se obvia el tema de la cuantía, se entra a conocer sobre el fondo, y se pasa a estimar el recurso por incumplimiento del Ayuntamiento de Ávila de la obligación legal de publicar la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto antes del 1 de julio del ejercicio anterior a aquél en que ha de surtir efectos. Ambas Sentencias del Tribunal Supremo pertenecen a la Sección Segunda de su Sala Tercera, integrada por los mismos seis Magistrados, siendo la impugnada de fecha de 12 de febrero de 2000 y la de contraste de fecha anterior, a saber, de 22 de enero de 2000”.

“Según lo que antecede, concurren los requisitos exigidos por la doctrina de este Tribunal en orden a realizar un juicio de desigual aplicación de la ley por un órgano judicial, pues se acredita la existencia de un *tertium comparationis* alegado y acreditado por el recurrente (Sentencia previa del mismo órgano), la identidad de órgano judicial (Tribunal, Sala, Sección, e incluso Magistrados), la identidad de los supuestos resueltos (recurso per saltum contra la Ordenanza fiscal reguladora del IAE del Ayuntamiento de Ávila mediante la impugnación de las liquidaciones correspondientes al ejercicio de 1992), la disparidad de resultado (inadmisión, en un caso, y estimación, en otro) y la inexistencia de motivación o de hecho alguno que permita apreciar un posible cambio de criterio respecto de la doctrina precedente (por todas, SSTC 62/1999, de 26 de abril, FJ 4; 102/2000, de 6 de mayo, FJ 2, y 74/2002, de 8 de abril, FJ 3), pues la Sentencia impugnada se limita a negar la admisibilidad del recurso negando lo que admitió en la Sentencia de contraste, sin referencia alguna a los motivos que movieron al juzgador a dar una respuesta distinta a un supuesto idéntico sólo unos días antes. En consecuencia, la decisión judicial cuestionada carece de una justificación razonable que permita excluir la posible apreciación de arbitrariedad en el cambio de criterio efectuado, lo que la convierte no sólo en lesiva del art. 14 CE, por desigual aplicación de la ley, sino que, además, como dijimos en la STC 150/2001, 2 de julio, FJ 4, resulta también lesiva del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), dado que la solución alcanzada resulta arbitraria en la medida en que dos ciudadanos han obtenido distintas respuestas en supuestos de hecho idénticos sin que medie un razonamiento que así lo justifique”.

En definitiva, la legalidad de la igualdad o la desigualdad, se determinará por la causa, la finalidad o el objetivo. Por ello, no todo trato desigual va en contra del principio de igualdad. Como ya hemos dicho tiene que partir de una causa objetiva razonable, constitucionalmente adecuada y existir proporcionalidad entre la medida adoptada y el objetivo que se pretende, de modo que esta medida no sería inconstitucional, más bien podría ser aplicada en base al art. 9.2 si lo que se pretende es alcanzar la igualdad real.

Es así como se estructura el principio de igualdad, por una parte la igualdad formal: que supone un trato igual ante situaciones iguales y, por otra parte, la igualdad material: que comporta un trato desigual ante situaciones desiguales. En este contexto la doctrina sostiene que la igualdad es por tanto un concepto relacional y para Rodríguez Piñeiro “para hablar de una diferencia de trato tiene que existir primero un sujeto que lleva a cabo un tratamiento cuya diferencia se acusa respecto a dos o varios sujetos jurídicos”¹⁰¹.

La legislación internacional en este ámbito parte de la base de que mujeres y hombres no son iguales en el ámbito laboral; de que la mujer está en una situación de desventaja frente al hombre. Esta desigualdad obliga a que sean tratados de forma desigual siempre bajo criterios de estricta constitucionalidad, esto es, cuando se trata de “remover los obstáculos que se oponen a que la igualdad sea real y efectiva”; es decir, se trata de buscar y conseguir la igualdad real, la igualdad de oportunidades; es lo que conocemos como “acción positiva”. Pues como dice Carlos Alarcón Cabrera “con la igualdad formal y con la igualdad de oportunidades no basta para garantizar la igualdad real”¹⁰².

El supuesto “derecho igual” sin distinción fue rechazado por Marx en *Crítica del programa de Gotha*¹⁰³. Marx decía sobre la “igualdad en el trato” en la sociedad capitalista que entraba en contradicciones ya que dicha igualdad no conlleva proporcionalidad por el trabajo prestado; lo que en realidad significa es que se da el mismo trato para el mismo

101 RODRÍGUEZ PIÑEIRO, Miguel y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986, pág. 47.

102 ALARCÓN CABRERA, Carlos, “Reflexiones sobre la igualdad material”, págs. 31 a 42, en ALEGRE, Marcelo (coord.), “El Derecho a la Igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario”, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2012, pág. 35.

103 MARX, Carlos, *Crítica del programa de Gotha*, Ricardo Aguilera, Madrid, 1971, 4ª ed. en ALARCÓN CABRERA, Carlos, “Reflexiones sobre la igualdad material”, *op. cit.*, pág. 22

trabajo; y que si se toma como único referente el rendimiento, el derecho igual no tiene en cuenta la desigualdad de las aptitudes de cada uno tanto a nivel físico como intelectual; el “derecho igual” finalmente acentúa las desigualdades, que sólo podríamos evitar a través de un derecho equitativo o desigual, ya que está en estrecha relación con el contexto histórico y los cambios sociales reconociendo a cada uno “lo justo, lo que se debe”, y así, de esta manera, la dirección de la comunidad distribuye cargas y bienes de forma desigual para intentar alcanzar una verdadera igualdad distributiva.

A su vez Francisco Laporta indica que “la existencia de una necesidad autoriza un tratamiento diferenciado consistente en la satisfacción de esa necesidad”. De acuerdo con él, una norma que adjudique ese tratamiento a quien padezca la necesidad, y no lo adjudique a quien no la padezca es una norma correcta¹⁰⁴. En este sentido, Peces Barba precisó que la igualdad formal es “un proceso de igualación normativa como equiparación donde las diferencias como la del sexo no se consideran relevantes para justificar legalmente un trato desigual”¹⁰⁵.

Otra aportación importante a la doctrina la realiza Pérez del Río para el que la *acción positiva* es una estrategia temporal, un tratamiento normativo y formalmente desigual, favorable para la mujer cuyo objetivo es conseguir una situación real de igualdad de oportunidades¹⁰⁶. Esta es la forma en la que lo entiende toda la normativa internacional, que podemos ejemplificar en la Directiva 76/207/CEE art. 2.4; Resoluciones del Consejo de Ministros de 12 de julio de 1982, 7 de julio y 13 de diciembre de 1984 y los Planes Europeos para la igualdad de oportunidades y el Tribunal Constitucional español en sentencias de 16 de julio de 1987 y 28 de febrero de 1989, entre otras.

Así, como ejemplo ilustrativo de la doctrina sobre acciones positivas del TC en el FJ8 de la STC 128/1987 de 16 de julio, considera el TC que “las medidas protectoras de aquellas categorías de trabajadoras que estén sometidas a condiciones especialmente desventajosas

104 LAPORTA, Francisco J., “El principio de igualdad: introducción a su análisis”, *Sistema*, núm. 67, julio 1985, pág. 13.

105 PECES BARBA, Gregorio, “De la igualdad normativa a la igualdad de hecho. Las cuotas femeninas en las elecciones” en: VV.AA LÓPEZ GARCÍA, José Antonio y DEL REAL, J. Alberto (eds.), *Los derechos entre la ética, el poder y el derecho*, Dykinson, 2000, pág. 174.

106 PÉREZ DEL RÍO, Teresa, “La acción positiva. Justificación jurídico-constitucional”, *Jóvenes*, núm. 4-5, págs. 82-91.

para su acceso al trabajo o permanencia en él (en comparación con las correspondientes categorías de trabajadores masculinos, o con la población trabajadora en general) no podrían considerarse opuestas al citado principio de igualdad, sino, al contrario, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes. Es claro que tal diferencia de trato o actividad protectora¹⁰⁷ sólo vendrá justificada si efectivamente se dan circunstancias sociales discriminatorias, y sólo en cuanto se den, lo que supone una necesidad de revisión periódica al respecto: pero, si el supuesto de hecho, esto es, la práctica social discriminatoria, es patente, la consecuencia correctora (esto es, la diferencia de trato) vendrá constitucionalmente justificada”.

A pesar de ello, en algunos casos, se establecieron normas que pretendiendo proteger a la mujer dada su situación de “inferioridad”, lo que en realidad encerraban era una clara discriminación. Así, el Convenio relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, adoptado el día 21 de junio de 1935, por la Conferencia General de la OIT en su 19ª reunión y ratificado por instrumento del 12/06/1958. (B.O.E. nº 200, del 21 de agosto de 1959); establece en su art. 2 que “en los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona del sexo femenino, sea cual fuere su edad.” Si bien, a continuación establece una serie de excepciones que se podrán adoptar desde la legislación nacional de cada Estado. Según el artículo 3 la legislación nacional podrá exceptuar de esta prohibición una serie de realidades:

- a) “a las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual;
- b) a las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales,
- c) a las mujeres que, durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, a los efectos de la formación profesional,

¹⁰⁷ En esta sentencia también se indica que la diferencia de trato o actividad protectora “aparece reconocida en las normas internacionales al respecto; así el art. 4.1 de la Convención de 18 de diciembre de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, establece que la adopción por los Estados partes de medidas especiales, de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas (estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato)”.

d) a cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual”¹⁰⁸.

Podemos comprobar lo discriminatoria que resulta esta norma si nos trasladamos mentalmente a la época en la que se aprueba. Las excepciones que establece la norma respecto a la posibilidad de que una mujer pudiera trabajar en la mina eran inviables, excepto en lo que se refiere a sanidad y servicios sociales, áreas en las que sí era frecuente encontrar a mujeres. En los años cincuenta era impensable que una mujer ocupara un puesto directivo en una mina, un trabajo de hombres. Así como la posibilidad de que la mujer estudiara, en aquella época eran las menos; lo normal era que la mujer se dedicara a las tareas domésticas, estaba fuera de lo público, espacio que estaba reservado para hombres. Eran muy pocas las mujeres que estudiaban y las que lo hacían era en áreas que se consideraban propias de su género como maestras o enfermeras, no se veían mujeres en carreras técnicas, por ello tampoco se daría fácilmente el caso de una mujer que fuese a desempeñar su trabajo en la mina si no era un trabajo manual, pues como técnicas era casi imposible. Pero es que además, como confirma Sánchez de Madariaga, a las que ejercían de maestras se les exigía que actuasen como modelos de conducta, se fomentaba la transmisión de las identidades femeninas¹⁰⁹.

La Convención del 18 de diciembre de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Instrumento de ratificación del 16/12/1983) (B.O.E. nº 69, del 21 de marzo de 1984) establece en su art. 1 que “a los efectos de la presente Convención, la expresión *discriminación contra la mujer* denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Asimismo, en el mismo texto legislativo y en su art. 2 se establecen los mecanismos que han de adoptar

108 Art. 2 del Convenio relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, adoptado el día 21 de junio de 1935, por la Conferencia General de la OIT en su 19ª reunión y ratificado por instrumento del 12/06/1958. (B.O.E. nº 200, del 21 de agosto de 1959).

109 SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Elena y otros, *Las maestras de la república*, op.cit., pág. 76.

los Estados parte para la eliminación de la discriminación contra la mujer: “Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas; convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus Constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por Ley otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los Tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar Leyes, Reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.”¹¹⁰

El Tratado de Amsterdam establece en su articulado (arts. 2 y 3 TUE) la igualdad entre mujeres y hombres como un principio jurídico transversal que ha de influir en el diseño de las demás políticas comunitarias (art. 157 del TFUE). Por ejemplo en el art. 13 TUE que establece la prohibición de toda discriminación por razón de sexo u orientación sexual o como el art. 141.4 del mismo texto facilita que se

¹¹⁰ Artículo 2 de la Convención del 18 de diciembre de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Instrumento de ratificación del 16/12/1983) (B.O.E. nº 69, del 21 de marzo de 1984)

adopten medidas de acción positiva ¹¹¹. De tal manera que la igualdad se ha convertido en un elemento que forma parte del sistema de la totalidad de las políticas de la Unión Europea y de los Estados miembros, bien sea en el ámbito laboral bien sea en el ámbito político, económico y social, permitiendo la adopción de medidas que aseguren la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la toma de decisiones.

4. La igualdad como derecho fundamental

Decía Stuart Mill que no existe una desigualdad natural entre los sexos, salvo quizá en cuanto a fortaleza corporal; pero ésta no podía ser una cualidad que confiriera ventaja alguna a un sexo sobre el otro y por tanto sostenía que si la naturaleza no ha hecho a los hombres y las mujeres desiguales, mucho menos debe hacerlos la ley¹¹².

El artículo 14 de nuestra vigente Constitución recoge el derecho fundamental a no ser discriminados por razón de sexo. Hay una parte de la doctrina que sostiene que si bien dicho artículo se ubica en el CAPÍTULO II del TÍTULO I de la Constitución donde se recogen los derechos fundamentales no se incluye en la sección 1ª que es la que se refiere a “los derechos fundamentales y las libertades públicas”. Fue el Tribunal Constitucional el que, en numerosas ocasiones, ha procurado no descartar el derecho a la igualdad como un verdadero derecho fundamental, así tenemos diversas sentencias como la STC 142/1985 que en su Fundamento Jurídico 1 alude al “derecho fundamental (...) de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española”¹¹³.

El artículo 14 tiene un doble mandato por un lado consagrando un derecho de la ciudadanía y por otro estableciendo un límite para los poderes públicos. Prohíbe el art. 14 C.E. las *discriminaciones directas*, es decir, cualquier normativa o acción que suponga un trato diferente y perjudicial por pertenecer a uno u otro sexo. Esto supone que, como

111 El antiguo art. 119 del Tratado CEE, hoy art. 141 TUE, que establecía la igualdad de remuneraciones entre trabajadores masculinos y femeninos, ha recibido una jurisprudencia extensiva, actuando como norma de cobertura de rango superior, por parte del Tribunal de Justicia de las Comunidades, el cual ha abordado diversas manifestaciones del mismo a lo largo de más de un centenar de sentencias.

112 STUART MILL, John, *La esclavitud de la mujer*, op. cit., pág. 103.

113 STC 142/1985, BOE n.º 283 de 26 de noviembre de 1985.

regla general, ha de darse un trato jurídico igual para hombres y para mujeres. Con la única limitación de que sólo se impide el trato diferente que sea perjudicial, tal y como ha ido manifestando el TC en numerosas sentencias en relación a la normativa de protección de la mujer embarazada o aquellas discriminaciones inversas que buscan el fomento de la igualdad de la mujer.

El derecho de los ciudadanos y ciudadanas a un trato igual no debe entenderse estrictamente pues la igualdad obliga a tratar de modo igual a lo que es igual, pero también permite y, ocasionalmente obliga, a tratar de modo diferente lo que es diferente. De lo que realmente se trata es que el legislador, en la norma, no diferencie situaciones que son esencialmente iguales.

La discriminación normativa se produce cuando dos supuestos de hecho equivalentes son tratados de forma desigual sin que haya un fundamento suficiente para ello o, como tiene establecido el Tribunal Constitucional en diferentes sentencias, cuando no exista un fundamento objetivo y razonable¹¹⁴. En ningún caso puede el Tribunal Constitucional suplantar la voluntad del legislador; y es aquí donde radica la dificultad, en determinar cuando es suficiente el fundamento con el que el legislador pretende dar cobertura al tratamiento desigual. A *contrario sensu* el principio de igualdad no protege el derecho a exigir diferencias de trato ante situaciones diferentes, es lo que el Tribunal Constitucional denomina “discriminación por indiferenciación”. En esta misma línea argumental Fernando Rey y considera que la igualdad es el criterio que mide el grado de desigualdad jurídicamente admisible, es decir, qué grado de desigualdad jurídica de trato entre dos o más personas es tolerable, ya que el derecho está constantemente diseñando diferencias de trato entre sujetos en situaciones comparables¹¹⁵. Por tanto, se puede concluir que la igualdad no prohíbe las diferencias de trato, ya que la igualdad no es identidad, sino sólo aquellas que no sean razonables.

El argumento fundamental de aquellos que no consideran la igualdad como un derecho fundamental es, principalmente, de

¹¹⁴ STC 229/1992, de 14 de diciembre que reconoce a una mujer el derecho a ocupar una plaza de ayudante de minero en igualdad con los varones que superaron al mismo tiempo que ella las correspondientes pruebas de acceso.

¹¹⁵ REY, Fernando, “¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad constitucional?”, *Anales de la Cátedra de Francisco Suárez*, 45, 2011, págs. 167-181.

carácter sistemático, es decir, se argumenta que los arts. 9.2 y 14 CE están fuera de la Sección 1ª del Capítulo segundo del Título I de la CE, “De los Derechos Fundamentales y libertades públicas” y que además el art. 14 no se encuentra incluido en el grupo de derechos fundamentales y libertades públicas que, según el art. 81.1 CE necesitan Ley Orgánica para su desarrollo legislativo.

Más recientemente y en el mismo sentido, J. Augusto de Vega escribe: “En el derecho europeo se ha discutido de siempre, por parte de la doctrina científica, si la igualdad era un auténtico derecho fundamental o se trataba de un principio, también fundamental, del ordenamiento. Nosotros estimamos lo que acabamos de reseñar, que la igualdad es más bien una condición general para el mantenimiento y aplicación de los derechos primarios”¹¹⁶.

A diferencia de esta doctrina, Baño León¹¹⁷ considera que si bien la igualdad del art.14 CE no se encuentra ubicado en la Sección 1ª del Capítulo Segundo de su Título I (de los derechos fundamentales y libertades públicas), sí inicia ese capítulo y también el artículo 53.2 CE lo recoge como derecho público subjetivo estableciendo el recurso de amparo como la vía procesal para hacerlo efectivo. De tal manera que se otorga categoría de derecho fundamental esencial con este tratamiento procesal específico. En este sentido, tal y como ya señalamos, el TC confirma esta categoría de la igualdad en el FJ 2 de la STC 49/1982 118, de 14 de julio de 1982, señalando que el art. 14 CE establece el principio general de que los españoles son iguales ante la ley y establece un derecho subjetivo a obtener un trato igual.

En la misma línea argumental se sitúa la STC 103/1983, de 22 de diciembre cuando en su FJ5 otorga la categoría de derecho subjetivo

116 DE VEGA, J. Augusto, *Proceso penal y derechos fundamentales desde la perspectiva jurisprudencial*, Colex, Madrid, 1994, págs. 19-20.

117 BAÑO LEÓN, J. María, “La igualdad como derecho público subjetivo”, *Revista de Administración Pública* núm. 114, septiembre-diciembre 1987, págs. 186-188.

118 EL FJ2 de la STC 49/1982 reitera la doctrina del TC en relación al principio general de que “los españoles son iguales ante la Ley” establece un derecho subjetivo a obtener un trato igual, impone una obligación a los poderes públicos, de llevar a cabo ese trato igual y, al mismo tiempo, limita el poder legislativo y los poderes de los órganos encargados de la aplicación de las normas jurídicas. La igualdad a que el art. 14 se refiere, que es la igualdad jurídica o igualdad ante la Ley, no comporta necesariamente una igualdad material o igualdad económica real y efectiva. Significa que a los supuestos de hecho iguales deben serles aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también y que para introducir diferencias entre los supuestos de hecho tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados.

al principio de igualdad recogido en el art. 14 CE que al consagrar “el principio de igualdad ante la ley” pone un límite a la potestad del legislador¹¹⁹. Otra STC que refuerza este argumento del TC es la STC 68/1991 en su FJ 4 cuando describe el principio de igualdad como un derecho de los ciudadanos a la igualdad ante la Ley, es decir, un derecho a que ésta sea aplicada a todos por igual¹²⁰.

Un estudio comparado de la igualdad ante la ley en la CE y en la Carta Europea de Derechos Fundamentales le sirve a Cristina Zoco para realizar dicha comparativa partiendo de la premisa de que la igualdad ante la ley es un presupuesto fundamental del ordenamiento jurídico de los Estados democráticos de derecho y por tanto se convierte en una exigencia en las Constituciones Europeas que proclaman derechos fundamentales¹²¹. En la cumbre de Colonia de 1999

¹¹⁹ El FJ5 de la STC 103/1983, de 22 de noviembre reitera la doctrina del TC respecto al contenido del art. 14 de la Constitución, al consagrar el principio llamado de “igualdad ante la Ley”, imponiendo un límite a la potestad del legislador y otorgando un derecho subjetivo en los términos ya expresados en la Sentencia 76/1983, de 5 de agosto (fundamento jurídico 2.A). “Consiste el primero en que las normas legales no creen entre los ciudadanos situaciones desiguales o discriminatorias y consiste el segundo en el poder de poner en marcha los mecanismos jurídicos idóneos para restablecer la igualdad rota. También ha sido dicho que la igualdad ante la ley consiste en que cuando los supuestos de hecho sean iguales, las consecuencias jurídicas que se extraigan de tales supuestos de hecho han de ser asimismo iguales. Y que deben considerarse iguales los supuestos de hecho cuando la introducción en uno de ellos de un elemento o factor que permita diferenciarlo del otro, haya de considerarse falta de un fundamento racional y -sea por ende arbitraria- por no ser tal factor diferencial necesario para la protección de bienes y derechos, buscada por el legislador. De esta suerte, dos situaciones consideradas como supuestos de hecho normativos son iguales si el elemento diferenciador debe considerarse carente de la suficiente relevancia y fundamento racional.”

Hace también referencia la STC a las discriminaciones que recogen los supuestos del art. 14 “que pueden considerarse como típicas, entre las cuales se encuentra sin ningún género de dudas la diferenciación o discriminación del trato jurídico que deriva del sexo de la persona.”

¹²⁰ En este marco doctrinal, también es clara la STC 68/1991 en su FJ 4: “en su sentido originario, del principio de igualdad se ha derivado, en la tradición constitucional europea un derecho de los ciudadanos a la igualdad ante la Ley, es decir, un derecho a que ésta sea aplicada a todos por igual, sin acepción de personas, o lo que es lo mismo, sin tener en cuenta otros criterios de diferenciación, entre las personas o entre las situaciones, que los contenidos de la misma Ley. Por eso, como tantas veces se ha repetido, el principio de igualdad se identificaba en la práctica con el de legalidad, puesto que cualquier aplicación desigualitaria de la Ley era una violación de la Ley misma. Sólo al término de una evolución secular, y ya en nuestro siglo, se ha derivado del principio de igualdad también un derecho frente al legislador (o más generalmente, frente al autor de la norma), cuyas decisiones pueden así ser anuladas por la jurisdicción competente cuando establezcan distinciones basadas en criterios específicamente prohibidos (raza, sexo, etc), o que no guarden una razonable conexión con la finalidad propia de la norma.”

¹²¹ ZOCO ZABALA, Cristina, “Mandato de igualdad ante la ley en la Constitución Española y en la Carta Europea de Derechos Fundamentales un estudio comparado”, Universidad Pública de Navarra, Departamento de Derecho Público, Sesión: “Constitución y Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea”. Accesible en <https://studylib.es/doc/149848/mandato-de-igualdad-ante-la-ley-en-la-constituci%C3%B3n-espa%C3%B1ola%E2%80%A6> (Última consulta 17 de enero de 2017).

se iniciaron los trabajos para la elaboración de la Carta de Derechos Fundamentales (diciembre del año 2.000) y que ésta incluya el principio de igualdad como presupuesto fundamental de los derechos de los ciudadanos de la Unión.

Concreta Cristina Zoco que la Carta Europea de Derechos Fundamentales define la igualdad como principio universal e indivisible ya en el preámbulo y por tanto constituye el ejercicio de otros derechos; y combinando el contenido del art.14 de la CE y el del preámbulo de la Carta Europea de Derecho Fundamentales deduce Zoco que la igualdad ante la ley no es una norma que reconoce un derecho sino un principio del que derivan titularidades subjetivas; lo cual determina la posibilidad de su defensa vía recurso de amparo.

Refuerza esta doctrina García Morillo con relación a la proclamación de la igualdad ante la Ley del artículo 14.1 CE en un sentido *formal* y *material*. Si bien afirma que la exigencia de trato paritario ante las normas constituye un límite a la función del legislador en cuanto al *alcance* de la Ley: ésta deber ser, en principio, general y abstracta, por lo que debe tener un alcance universal, pues se trata de proteger, fundamentalmente, la igualdad *entre los hombres*. Sin embargo, entiende que es evidente que, en la realidad, los ciudadanos y los grupos sociales se hallan en una situación de desigualdad: son iguales ante la Ley, pero no lo son en la vida real. Es por ello que en el Estado social español los poderes públicos deben realizar una función promocional encaminada a la plasmación *real* de la igualdad *legal* (artículo 9.2 CE)¹²².

Para Gálvez Muñoz, es un derecho que, si bien tiene entidad propia, siempre se presenta acompañado de otro; por tanto lo considera un derecho general que se proyecta necesariamente en los distintos tipos de relaciones jurídicas, teniendo por tanto la consideración de un derecho pero también un principio general ¹²³.

En fin, vemos que el concepto de igualdad como derecho fundamental no aúna el criterio jurisprudencial y doctrinal y éste no es unánime. Autores como Lorenzo Martín Retortillo e Ignacio de Otto

¹²² GARCÍA MORILLO, Joaquín, “La cláusula general de igualdad”, *Derecho constitucional. El ordenamiento constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos*, V. I, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pág. 52.

¹²³ GALVEZ MUÑOZ, Luis, “La cláusula general de igualdad”, *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, Número 21, 2003, pág. 195.

Pardo¹²⁴ o Pedro Cruz Villalón¹²⁵ así lo ponen de manifiesto en diferentes trabajos sobre derechos fundamentales.

Después de la exposición de esta línea argumental vamos a centrarnos en el principio de igualdad en el ámbito del género, enmarcado en cuestiones de índole sociológica que, paralelamente, tienen su reflejo en la normativa vigente en cada momento.

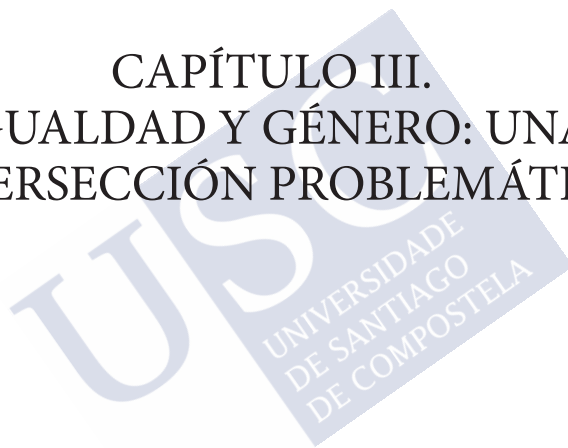


¹²⁴ MARTÍN RETORTILLO, Lorenzo y DE OTTO PARDO, Ignacio, *Derechos fundamentales y Constitución*, Civitas, Madrid, 1988, págs. 95-172.

¹²⁵ CRUZ VILLALÓN, Pedro, "Formación y evolución de los derechos fundamentales", *Revista Española de Derecho Constitucional*, núms. 25-27, 1988, págs. 35-62.



CAPÍTULO III.
IGUALDAD Y GÉNERO: UNA
INTERSECCIÓN PROBLEMÁTICA





1. El género: una realidad fruto de la construcción social

Los términos género y sexo se utilizan normalmente de forma indistinta, aunque sexo se define por los rasgos biológicos y físicos que determinan si una persona es hombre o mujer cuando nacen; y el género es el conjunto de conductas que identifican sexualmente a las a los miembros de una sociedad, es decir, los atributos, actitudes y conductas que definen el papel social de cada sujeto en función del sexo¹²⁶. Cuando se hace referencia al género se está aludiendo a la diferente valoración social del papel atribuido a la mujer en todos los ámbitos, con el género no se nace, el género es fruto de una construcción social que determina una posición secundaria y de subordinación respecto al varón en todos los aspectos de la vida privada, pública, económica y cultural¹²⁷.

Balaguer reflexiona sobre la cultura y la sociedad de la que venimos, en la que a lo largo de la historia las mujeres fueron consideradas y tratadas como seres inferiores a los hombres; existió una relación jerárquica y de poder de los hombres sobre las mujeres, una repartición desigual de los espacios públicos y privados, una división sexual del trabajo. Las mujeres fueron expropiadas de sus derechos, excluidas de la participación social, económica, científica, cultural,

126 LAMAS, Marta, "Diferencias sexo, género y diferencia sexual", *Cuicuilco*, vol. 7, núm. 18, enero-abril, 2000, Escuela Nacional de Antropología e Historia, D.F. México, págs.4-5. En <http://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>

127 PERÁN QUESADA, Salvador, *Derecho social y género*. Aranzadi, Cizur Menor, 2014, págs 29 y ss.

política, laboral y también educativa. Es por ello que se hace preciso incorporar la perspectiva de género en el Derecho y para ello “hay que tener en cuenta que la igualdad no se consigue cuando se tienen los mismos derechos que los hombres, sino cuando se está en condiciones de producir normas jurídicas que respondan a la suma de los dos géneros”¹²⁸.

Hasta hace poco tiempo las mujeres estaban confinadas al mundo doméstico, su destino profesional y vital era el cuidado de la familia. No podían participar en el ámbito público. Por tanto, sus experiencias, pensamientos, la cultura y los valores femeninos así como su historia quedaron fuera de la producción cultural, literaria, científica, filosófica e histórica¹²⁹.

Para Lagarde las diferencias sexuales entre las personas (sexo femenino y masculino), determinan únicamente diferencias biológicas y funcionales en la reproducción sexual. Sin embargo, ser hombre o mujer, no es una característica biológica, sino una construcción de identidades a través de mecanismos de socialización pactados histórica y culturalmente, que sitúan a unos y a otros en el género masculino o en el género femenino, determinando con eso la educación que deben recibir y el papel social que tienen que jugar las personas según el sexo con el que nacen¹³⁰.

Así existen relaciones jerárquicas donde la mujer juega un papel de subordinación; reglas de comportamiento que establecen lo que está permitido o prohibido socialmente según sea hombre o mujer (“los hombres no lloran” y juegan con coches y mecanos, mientras que las niñas juegan con muñecas y cocinitas con el fin de imitar el rol típico de la mujer en el hogar); tipos de empleo: los hay propios de hombres (albañiles, policías, fontaneros, taxistas...) y los hay propios de mujeres (enfermeras, limpiadoras, maestras...). En las universidades también se pueden observar las diferencias de roles según las áreas de enseñanza que ocupan unas y otros, así las mujeres estudiantes son mayoría en humanidades, en jurídico-sociales y biosanitarias, aunque empiezan a ganar terreno en las Ingenierías y arquitectura, si bien la

128 BALAGUER CALLEJÓN, M.^a Luisa, *Mujer y Constitución*, Cátedra, Valencia, 2005, pág. 88.

129 La Conferencia sobre Población y Desarrollo celebrada en El Cairo en 1994 reconoció que el futuro de la humanidad dependerá en gran medida del nuevo protagonismo de las mujeres, de su nuevo lugar en la sociedad.

130 LAGARDE, Marcela “Identidad de género y derechos humanos”, en la serie *Estudios sobre Derechos Humanos*, Tomo IV, Instituto de Derechos Humanos, San José, 1996, págs. 85-127.

presencia masculina en éstas sigue siendo muy elevada (60% frente al 40% del porcentaje femenino).

La socialización es un aprendizaje¹³¹ que luego ha de plasmarse en la conducta y se canaliza a través del lenguaje, la familia, el ámbito educativo y los medios de comunicación, entre otros.

1.1. El lenguaje

Como elemento de construcción social, el lenguaje, nombra y representa la realidad con expresiones y palabras, la lengua también cambia, modifica la realidad así como su valoración, incluso las formas de apreciarla o de nombrarla¹³². La Real Academia Española de la lengua defiende el uso del genérico masculino en base al principio de economía del lenguaje, sin embargo hay autores que consideran que el uso abusivo del género masculino puede invisibilizar a la mujer, al igual que las fórmulas androcéntricas que la infravaloran con prejuicios y estereotipos en torno a sus roles y capacidades¹³³. Sin embargo es un tema muy controvertido que no han dejado al margen los lingüistas de la Real Academia Española de la Lengua¹³⁴.

Algunos autores han considerado importante avanzar hacia un lenguaje más inclusivo y por ello consideran que se han de poner en marcha medidas que lo impulsen, como fomentar el uso de un lenguaje no sexista en la redacción de documentos¹³⁵, sobre todo los que se utilicen como fuente de comunicación para trasladar los objetivos de las medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades ya que pueden servir de mecanismo que promueva cambios en las

131 NEWCOMB, Theodore Mead, *Social Psychology*, Dryen Press, Nueva York, 1950, pág. 51.

132 ALARIO, Carmen *et alii* (miembros de la Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer), *Nombra. En femenino y en masculino*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1995, pág.8.

133 JIMÉNEZ RODRIGO, M.ª Luisa, ROMAN ONSALO, Marisa y TRAVERSO CORTES, Joaquín, “Lenguaje no sexista y barreras a su utilización. Un estudio en el ámbito universitario” en *Revista de Investigación en Educación*, n.º 9 (2), 2011, págs. 174-183. pág. 178.

134 BOSQUE, Ignacio (de la Real Academia Española) “Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer”. En http://www.rae.es/sites/default/files/Sexismo_linguistico_y_visibilidad_de_la_mujer_0.pdf (Última consulta: 4 de junio de 2016).

135 MENÉNDEZ MENÉNDEZ, M.ª Isabel, “Lenguaje administrativo no sexista”, Instituto Andaluz de la Mujer, 2006. En http://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2017/04/1094014557_145201212154.pdf (Última consulta: 5 de junio de 2016).

sensibilidades respecto de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres¹³⁶.

Son muchas las guías que se han publicado con recomendaciones para evitar el sexismo en el lenguaje a través de la utilización de sustantivos genéricos (por ejemplo: profesorado por profesores), de construcciones metonímicas (“la dirección de la empresa” por el “director”) el uso de perífrasis, del imperativo, del pasivo, o incluso la de utilizar el genérico femenino, interpretando que hablamos de “personas” (por ejemplo: “Buenas tardes a todas” se refiere a “todas las personas”, hombres y mujeres).

Uno de los trabajos más interesantes realizados en este sentido ha sido el de García Meseguer referido al Diccionario de la Real Academia Española. Se trata de un pionero en el análisis sexista del lenguaje. En 1977 publicó un libro en el que consideraba que la lengua española era sexista; y años más tarde publicó otro libro en el que daba un giro a aquel planteamiento y concluía que el sexismo lingüístico parte de la persona al hablarlo o en el oyente pero en ningún caso en la lengua en sí misma. En su libro *¿Es sexista la lengua española?* en 1994,¹³⁷ afirmaba que “el diccionario de la Real Academia Española tiene multitud de definiciones sexistas, y pone algunos ejemplos como las diferencias de significado de “verdulero”- “verdulera y “zorro”- “zorra””. Sin embargo, Meseguer no responsabiliza a la RAE de dichas acepciones, ya que éstas están en el vocabulario del día a día de la gente, son utilizadas por los hispano-hablantes. Dice García Meseguer que “el diccionario no tiene culpa, ya que sólo refleja los hechos del habla. Lo que se le puede censurar al diccionario es que a la hora de definir utilice palabras que son sexistas”. Propone como solución incidir en la educación, a través de los profesores de primaria para que incidan en soluciones lingüísticas apartadas de errores que puedan hacer sexista al lenguaje.

Otra manifestación del sexismo en el lenguaje la encontramos en la denominación de algunas profesiones cuando da por hecho que las personas que las ejercen son exclusivamente hombres o exclusivamente mujeres, acotando las expectativas de acceso a las personas del otro sexo; no es lo mismo un modisto (asociado al diseño y realización de prendas de alta costura) que una modista (asociada a la realización

136 CAREAGA, Pilar “¿Se puede acabar con el sexismo en el lenguaje”, *Acción Educativa*. Boletín Informativo núm. 28, 1984, págs. 11-14.

137 GARCÍA MESEGUER, Álvaro, *¿Es sexista la lengua española?*, Paidós, Barcelona, 1994, págs. 54 y ss.

de pequeños arreglos o encargos de prendas en un pequeño taller -normalmente ubicado en su propia casa-). En este sentido se han ido produciendo cambios para la denominación de muchas profesiones prestigiosas que se asociaban únicamente a hombres; observamos como en los últimos tiempos se han comenzado a usar términos como abogada, arquitecta o ministra que, sin embargo, continúan siendo extraños por el peso que tiene todavía la normativa de uso anterior.

Para Subirats el lenguaje, tanto verbal como escrito, es uno de los medios de comunicación más importantes en las relaciones sociales. Considera, en la misma línea, que las lenguas, que han evolucionado a lo largo de los siglos, expresan las diversas concepciones del mundo propias de cada momento histórico y de cada cultura. De tal modo que el análisis de uso del lenguaje demostrará que efectivamente existe un enfoque androcéntrico de la realidad social que es provocado por los diferentes elementos de la normativa lingüística. Es esta transformación de las lenguas la que evidencia su capacidad de adaptación a los diferentes cambios de valores que se van originando en la sociedad¹³⁸.

El alcance jurídico para erradicar el lenguaje sexista se encuentra, en primer lugar, en los textos internacionales, en 1990 la Recomendación R (90) 4E, de 21 de febrero de 1990, del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje que recomienda “promover la utilización, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con el hombre en la práctica lingüística actual; hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación esté en armonía con el principio de igualdad de sexos; y fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación”. En el mismo sentido pero entrando en más detalles tenemos la Recomendación CM/Rec (2007) 17E, de 21 de noviembre de 2007, del Comité de Ministros del Consejo de Europa, sobre normas y mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres y las medidas concretas para eliminar el sexismo del lenguaje que son “principalmente

¹³⁸ SUBIRATS, Marina “Conquistar la igualdad: la coeducación hoy” en Agenda de las Mujeres. El portal de las mujeres Argentinas, Iberoamericanas y del Mercosur <http://agendadelasmujeres.com.ar/notadesplegada.php?id=1258> (Última consulta 10-10-2015)

las siguientes: adopción e implementación de normas que impongan al sector público la obligación de utilizar un lenguaje no sexista en los documentos oficiales, en particular, en los textos jurídicos, los documentos públicos, los programas, los formularios y los cuestionarios; existencia de un mandato claro dado a las instituciones dedicadas a la igualdad entre mujeres y hombres y a otras instituciones pertinentes para controlar la implementación del principio de utilización de un lenguaje no sexista; promoción de la investigación sobre cuestiones de género en el lenguaje utilizado, en particular, en la enseñanza y en el sector de la información, incluidos los medios de comunicación; y existencia de iniciativas que fomenten la eliminación de expresiones discriminatorias entre mujeres y hombres en función de su apariencia física o cualidades y funciones de género atribuidas a su sexo”¹³⁹.

En España, la práctica totalidad de las leyes de igualdad autonómicas introducen disposiciones referidas a medidas para la eliminación del lenguaje sexista¹⁴⁰. Igualmente la aprobación de la LOI de 2007 introduce en su artículo 14.11^a una mención dirigida a la actuación de los poderes públicos a fin de que implanten un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y lo fomenten en otros ámbitos. Así por ejemplo, el Instituto de la Mujer, con la colaboración de NOMBRA, Comisión asesora sobre el lenguaje, realiza y publica diversos trabajos de análisis y seguimiento de las sucesivas ediciones del Diccionario de la Real Academia Española, elaborando recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje¹⁴¹.

139 Recomendación CM/Rec (2007) 17E, de 21 de noviembre de 2007, del Comité de Ministros del Consejo de Europa, sobre normas y mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres.

140 Desde la legislación internacional hasta legislaciones autonómicas pasando por leyes de ámbito estatal: la Resolución 14.1 de Conferencia General de la UNESCO (1987); Resolución 109 de Conferencia General de la UNESCO (1989); Recomendación aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa (21 febrero de 1990); Orden de 22/3/1995 del Ministerio de Educación y Ciencia; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la igualdad entre mujeres y hombres; Ley del 4/4/2007, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia; Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género de la Junta de Andalucía; Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad; Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres de las Illes Balears Informe sobre el lenguaje no sexista del Parlamento Europeo.

141 DEL OLMO CAMPILLO, Gemma y MENDEZ MIRAS, Ana, *En dos palabras. En femenino y en masculino*, Serie lenguaje nº2, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pág.5.

Recientemente se ha cuestionado el lenguaje que utiliza nuestra Carta Magna y el pasado 20 de enero de 2020 la RAE hizo público el “Informe sobre el lenguaje inclusivo en la Constitución Española”¹⁴² elaborado, a petición de la Vicepresidenta del Gobierno de España, por una ponencia nombrada a tal efecto y compuesta por dos académicos y dos académicas siendo aprobado en el Pleno de la Academia por unanimidad de todos sus miembros el 16 de enero de 2020.

La primera de las conclusiones genérica a las que llega la Academia es que nuestra Constitución emplea un castellano correcto en términos normativos, es clara y fácilmente inteligible por la ciudadanía en general. Determina a continuación lo que se interpreta por “lenguaje inclusivo” y concluye que hay dos formas de entenderlo, por un lado cuando las referencias expresas a las mujeres se realizan sólo a través de palabras exclusivamente femeninas (los españoles y las españolas), o cuando se emplean sustantivos colectivos de persona sean femeninos o masculinos (la población española, el pueblo español) o se utilizan términos nominales que abarquen en su designación a los dos sexos (toda persona española en lugar de todo español) y, por otro lado, el uso de términos masculinos que hacen una referencia clara a hombres y mujeres si el contexto es lo suficientemente claro de que es integrador de ambos sexos (todos los españoles son iguales ante la ley).

Es la segunda interpretación la que utilizó el legislador en 1978, ya que la práctica habitual de los hispanohablantes en los diferentes contextos utilizan el masculino como género no marcado y éste incluye tanto a hombres como a mujeres. Y en este sentido la RAE advierte de que esto es una cuestión puramente gramatical y no es consecuencia del acuerdo expreso de una institución, bien sea política o cultural.

La RAE hace un análisis del uso de los pronombres y los indefinidos masculinos y concluye que no tiene sentido afirmar que las mujeres están excluidas de artículos como el que establece que “todos tienen derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona” (art. 45 CE), o cuando se utiliza el pronombre “nadie” que se hace con uso generalizador aunque concuerde con masculino en adjetivos y participios “nadie podrá ser obligado a

¹⁴² “Informe sobre el lenguaje inclusivo en la Constitución”. Real Academia Española https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf (Última consulta 10 de febrero de 2020)

declarar sobre su ideología, religión o creencias” (art. 16.2 CE). Para la RAE, los grupos nominales definidos con sustantivos de persona en masculino plural son inequívocamente inclusivos tales como: niños, padre e hijos, profesores, magistrados, abogados, ministros, alcaldes, embajadores, etc. Al igual que las expresiones nominales indefinidas como “cualquier ciudadano” o “ningún español”, “un diputado” o “un senador”, letrado, presidente o consejo de ministros. Igualmente el contexto determina que un cargo pueda tener valor inclusivo o no, como por ejemplo “ayer me entrevisté con el alcalde” (no inclusivo) “En España el alcalde está siempre sometido al control de los partidos de la oposición”, “los Alcaldes serán elegidos por los Concejales o por los vecinos” (art. 140 CE) se hace referencia a la persona que ocupa el cargo y por tanto tiene un valor inclusivo al igual que otros muchos cargos a los que se hace referencia a lo largo de todo el articulado y en este sentido recomienda la Academia conciliar argumentos jurídicos, lingüísticos y políticos y utilizar diferentes criterios tales como:

- 1.- desdoblar ocasionalmente las expresiones “el presidente o la presidenta”, esta opción conlleva riesgos en su aplicación ya que todos los masculinos singulares se interpretará que no abarca a los dos sexos¹⁴³;
- 2.- desdoblar todas las expresiones o alternar con algunas que eviten el desdoblamiento como “quien ocupe la presidencia” o “la Corona”, “la presidencia”, “la fiscalía”, lo que llevará consigo reiteraciones y paráfrasis para aclarar las expresiones construidas en masculino singular que, en español, tienen los dos sentidos (masculino y femenino) o
- 3.- mantener el masculino como actualmente, opción ésta que no presenta ningún inconveniente en su aplicación pero no tiene en cuenta las consideraciones políticas que aconsejarían dar mayor visibilidad al femenino en la Carta Magna. Pero ninguna de estas tres opciones se

143 La Constitución venezolana es analizada en el informe (páginas 22 y 23) y el texto de 1999 hace amplio uso del masculino de interpretación inclusiva, tanto en plural como en singular todos, por ejemplo cuando dice: “el deber de los funcionarios o funcionarias públicos de servir al Estado, y por ende, al ciudadano” (tít. IV; cap. I); sin embargo, estos desdoblamientos de género, solo ocasionales en la Constitución venezolana de 1999, pasan a ser sistemáticos en la de 2009: “Toda persona detenida tiene derecho a comunicarse de inmediato con sus familiares, abogado o abogada, o persona de su confianza; y estos o estas, a su vez, tienen el derecho a ser informados o informadas sobre el lugar donde se encuentra la persona detenida; a ser notificados o notificadas inmediatamente de los motivos de la detención y a que dejen constancia escrita en el expediente sobre el estado físico y psíquico de la persona detenida, ya sea por sí mismos o por sí mismas, o con el auxilio de especialistas” (art. 44.2).

basa en criterios lingüísticos y por tanto la Academia rehúsa la posibilidad de decidirse por un criterio u otro.

Sin embargo, sí aprecia la Academia que hay algunas regulaciones susceptibles de ser aclaradas si se produce una reforma constitucional, son las referidas en los artículos 30.1 “los españoles tienen el derecho y el deber de defender España” y el 30.2 cuando dice “la ley fijará las obligaciones militares de los españoles”, ya que considera que probablemente no fue hecha con carácter inclusivo por el constituyente, hoy no puede interpretarse de forma no inclusiva. El art. 39.2 hace referencia a las madres y esto se contrapone al art. 39.3 que hace referencia a los padres. Pone el informe en evidencia que la CE no se refiere a los permisos de paternidad y de maternidad, tampoco incluye la probabilidad de que los niños puedan tener dos madres o dos padres y esto es factible desde el momento en que existe la posibilidad del matrimonio entre personas del mismo sexo.

Mención especial merece la Corona, ya que la CE hace múltiples referencias al Rey y algunas consideraciones aconsejan incorporar la palabra Reina, pero no para referirse a la consorte del Rey como es el caso de la CE actual. El cambio que propone la RAE es incluir la posibilidad de introducir la palabra Reina como titular de la Corona así como atribuirle el título de Rey consorte al marido de la Reina titular. Al igual que el término Princesa que tampoco aparece en el texto constitucional y sí el de Príncipe.

En conclusión, la RAE dice que la redacción de la vigente Constitución “no plantea problemas jurídicos ni lingüísticos” y que “las razones que podrían conducir a modificar este aspecto de la redacción del texto constitucional no son de naturaleza lingüística, sino de carácter estrictamente político”. Igualmente la RAE pide respeto para la conciencia lingüística de los hispanohablantes, ya que concluye que resultaría escasamente democrático sostener que los hablantes nativos desconocen si los sustantivos masculinos de persona utilizados (*la casa de mis padres, los derechos del defendido, los españoles son iguales ante la ley*) son o no inclusivos y entender que sean los poderes públicos quienes lo decidan. Y, como conclusión final, determina la RAE que son los hablantes los que determinan la lengua y ésta no puede cambiarse desde arriba.

1.2. La familia

La Constitución de 1978 no define la familia pero sí le otorga un papel de especial importancia como institución de convivencia en la sociedad. La familia es el primer ámbito de relaciones del ser humano, en ella, y en función del sexo con que se nace, nos enseñan normas de comportamiento y de conducta. Sobre todo se imitan los roles de padre y madre, como en la atribución de juguetes diferentes para niños y niñas o contenidos de los cuentos entre otras cuestiones. Para Alberdi¹⁴⁴ la familia es fundamental en la organización social ya que es el lugar en el que se construye la identidad individual y social de las personas; de tal forma que cuando hombres y mujeres destruyen y reconstruyen sus roles sociales ponen en cuestión las normas clásicas de distribución de roles de género.

El papel fundamental que la familia juega en la sociedad provoca que se vea afectada por los diferentes cambios económicos y políticos que favorecen una transformación incluso en las relaciones de convivencia, de dependencia (del padre o del marido) o de jerarquía familiar. También existen diferencias en las relaciones familiares en función de si el ámbito de convivencia es rural o urbano.

Alonso Población¹⁴⁵ explica las relaciones familiares y de trabajo de Laxe, un pequeño pueblo costero y rural de Galicia que puede servir de ejemplo de lo que podía suceder en cualquier pueblo del rural gallego en las décadas de los 60 y 70; así el pago de la boda por parte de los padres de la novia pretendía asegurar que la hija conviviera con ellos y los cuidara en su vejez, la responsabilidad del cuidado solía recaer en las hijas, había una mayor predilección en las mujeres y no en los varones. Igualmente, Alonso investigó sobre la jerarquía del mando en el rural y ahí concluye que, si bien puede haber cierta percepción de que la que manda en casa es la mujer, es el hombre el que tiene la última palabra, mayoritariamente el control sobre el consumo doméstico lo ejercen ellas¹⁴⁶ y los espacios y labores del ámbito laboral los dominan ellos; la división masculino-femenino entre los espacios público y privado está muy clara.

144 ALBERDI, Inés, *La nueva familia española*, Taurus, Pensamiento, Madrid, 1999, págs. 9 y 12-14.

145 ALONSO POBLACIÓN, Enrique, *Xénero, parentesco e traballo*, Ed. Xerais de Galicia, Vigo, 2008, págs. 128-129.

146 *Idem*, págs. 136-137.

Para Del Campo y Rodríguez-Brioso¹⁴⁷ España ha dejado de ser un país eminentemente rural y con esta transformación han ido desapareciendo las formas familiares vinculadas con el tipo de vida que se hacía en las zonas rurales, tales como la familia extensa, la preeminencia de los varones y los primogénitos sobre las mujeres, la autoridad del anciano y la cada vez más rápida transición de la infancia a la vida adulta.

A través de un proceso de socialización, que atribuye determinados roles y estereotipos a hombres y mujeres, se produce un proceso de transformación que convierte la diferencia biológica entre mujeres y hombres en una desigualdad y jerarquía entre ambos sexos. Entre estos roles está la supuesta superioridad masculina, que es lo que conocemos como patriarcado, que mezcla lo biológico y lo social con el fin de justificar dicha desigualdad construida como una forma de organización social y ratificada por la cultura.

El primer ámbito de socialización patriarcal es la familia, es en el entorno familiar donde antes se aprende a confundir las diferencias biológicas y sexuales entre hombres y mujeres con las desigualdades sociales entre inferiores y superiores. De este modo, la supuesta superioridad de los hombres provoca un reparto desigual de acciones productivas y reproductivas entre mujeres y hombres. Aquí se ve claramente como la división sexual del trabajo, englobando también su papel en la reproducción biológica y social, favorece a los hombres e impregna a la sociedad con los hábitos oportunos para seguir transmitiendo en el tiempo dicha división.

Las constantes transformaciones de la sociedad y del papel que jugaba y juega en ella la mujer han tenido consecuencias importantísimas en la familia; la participación de la mujer en los ámbitos económicos, culturales y políticos ha provocado cambios en los comportamientos de ésta en el seno de la familia así como en el ámbito reproductivo. Así junto a la familia tradicional Del Campo¹⁴⁸ señala que han surgido otros modelos de convivencia como parejas cohabitantes, familias monoparentales, hogares unipersonales, familias recompuestas, etc. Es sobre todo el cambio en la educación y la incorporación de la mujer al mercado laboral lo que provoca un cambio

147 DEL CAMPO, Salustiano y TEZANOS, José Félix. *La Sociedad. España siglo XXI*, Ed. Biblioteca Nueva, Madrid, 2008, págs.139-141.

148 DEL CAMPO, Salustiano y TEZANOS, José Félix. *La Sociedad. España siglo XXI, op. cit.*, pág.138.

más drástico en cuanto a los roles sociales que desempeñan las mujeres y en el papel que ejercen en las relaciones familiares; cada vez se difumina más la división de roles entre géneros y a medida que ellas contraen responsabilidades laborales los hombres tienen que ir asumiendo responsabilidades familiares y domésticas. Para Alberdi el cambio de actitudes respecto al trabajo doméstico y asalariado es de especial importancia para las relaciones familiares, los valores en relación a la familia y sobre todo la posición de la mujer dentro de ella¹⁴⁹.

La legislación vigente establece las mismas obligaciones para los padres que para las madres y las mismas responsabilidades mutuas para ambos miembros del matrimonio o relación de convivencia; si bien la mujer se ha incorporado en condiciones de igualdad al mercado laboral no podemos decir lo mismo de la incorporación del hombre al trabajo doméstico, no existe plena corresponsabilidad, los hombres suelen asumir estas tareas como una colaboración cuando la mujer desempeña una actividad profesional fuera del hogar (es muy frecuente encontrar hombres que utilizan estas expresiones: “te bajo la basura”, “te pongo la mesa” o “te voy a la compra”), pocas veces se pasa de la mentalidad de colaboración a la de reparto.

1.3. El ámbito educativo

A través de los contenidos educativos, las imágenes de los libros de texto o del uso de los espacios de juego se produce una enorme influencia en la edad formativa más importante del ser humano.

Es en el ámbito escolar donde las relaciones entre ambos sexos se determinan de manera más igualitaria. Aparentemente todas las niñas niños alcanzan la educación obligatoria en igualdad de oportunidades. Paralelamente, nuestra sociedad continúa asignando roles y consideración diferentes a mujeres y varones, que, aunque sea de modo más sutil siguen perviviendo entre nosotros. Y el ámbito educativo no se mantiene al margen y ha originado el concepto de currículo oculto para explicar la influencia que nuestra propia educación y experiencia, y ello se transmite también a través del profesorado, el cual también forma parte de dicha sociedad y por tanto difunde

149 ALBERDI, Inés, *La nueva familia española*, op. cit. , págs. 229-231.

esos valores en lo que está socializado tanto al alumnado, como a las familias, “la escuela es un reflejo de la sociedad que la crea y la recrea y en la que se inserta”¹⁵⁰. Es preciso adoptar políticas educativas que impidan continuar ayudando a construir una realidad estereotipada, se hace necesario evitar una educación diferente en función de si nace mujer o varón, desde los juegos hasta la forma de vestir, pasando por la forma de hablar o de actuar.

Dentro del ámbito escolar, los textos y, en general, los materiales didácticos son importantes transmisores de los estereotipos vigentes en la sociedad acerca de los roles sexuales diferenciados y discriminatorios para las mujeres¹⁵¹. Así, las lecturas infantiles y los libros de texto que se emplean en el aprendizaje escolar son los que legitiman los modelos a seguir; las frases y las imágenes de los estereotipos sexuales más comunes se han ido retirando: “papá fuma la pipa mientras lee el periódico”, “mamá cocina”, “el niño juega” o “la niña pone la mesa”. Se han realizado trabajos de investigación sobre los libros de texto que se utilizan en los centros educativos de nuestro país y han concluido que en ellos se mantiene todavía un grado muy alto de sexismo¹⁵².

1.4. Los medios de comunicación

Tanto a través de su contenido escrito como oral o a través de las imágenes que contienen, los medios de comunicación, refuerzan los roles y estereotipos de género. De los canales que ofrecen los medios informativos y de comunicación, la publicidad es uno de los vehículos de mayor impacto aunque también es bastante sensible a los cambios sociales que se están produciendo¹⁵³.

150 GONZÁLEZ, Ana y LOMAS, Carlos (coord.) *Mujer y educación: Educar para la igualdad educar desde la diferencia* Ed. GRAO, Barcelona, 2006, pág. 8.

151 ZAITEGUI DE MIGUEL, Neli y URRUZOLA ZABALZA, M.^a José, “Cómo elaborar y seleccionar materiales coeducativos” EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer y el Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, Gráficas Santamaria S.A., 1993, págs. 9 y ss. En <http://docplayer.es/47824849-Como-elaborar-y-seleccionar-materiales-coeducativos.html> Última consulta 28 de noviembre de 2015.

152 BRULLET, Cristina y SUBIRATS, Marina, *La coeducación*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid, 1990, pág. 31.

153 Jornadas “Género, sexo, medios de comunicación. Realidades, estrategias, utopías”, ABRIL, Natividad, Directora Ed. Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer, mayo, 2004. Accesible en: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_jornadas/es_emakunde/adjuntos/externa.02.genero.sexo.medios.comunicacion.cas.pdf (Última consulta 17-08-2017)

Los medios de comunicación ofrecen contenidos con base en lo que consideran puede interesar a uno u otro sexo en función de los roles que, socialmente, le son asignados y en base a las diferencias que ofrecen uno y otro sexo. Investigadores y profesionales de muy diversas disciplinas han automatizado un proceso de actuación que les lleva a dividir en dos grupos claramente diferenciados a los sujetos con los que trabajan o investigan, en función del dimorfismo sexual aparente (varones y mujeres) sea cual sea el asunto de su interés (pericia en la conducción, agresividad, tendencias políticas, resistencia a las enfermedades, inteligencia, liderazgo, etc.). Esto provoca que hoy sea posible analizar todo bajo la óptica de las diferencias o parecidos en función del sexo (como variable sujeto).

Muchos son los trabajos realizados en torno a esta materia, dentro de la psicología los estudios más numerosos son los realizados en torno a la denominada *psicología diferencial*, que casi siempre solía favorecer a los varones (más inteligentes, más fuertes, más racionales, más científicos...). De algún modo, la psicología diferencial ha ofrecido un claro apoyo empírico durante gran parte de este siglo a creencias infundadas provenientes de filósofos, teólogos, médicos y otros profesionales. Asimismo es importante destacar la obra de Maccoby y Jacklin (1974), *La psicología de las diferencias sexuales*¹⁵⁴, la más citada internacionalmente en donde, sin embargo, se defiende la tesis, tras un minucioso y exhaustivo análisis de los estudios psicológicos existentes hasta entonces, de que las semejanzas entre los sexos superan con creces a las diferencias. Ya que estas últimas se constatan en que las medias del grupo de las niñas son superiores a las del grupo de los niños en aptitud verbal, mientras que ocurre lo contrario en cuanto a la aptitud visual-espacial. También la media de los varones parece ser superior a la de las mujeres en agresividad.

Otras variables en las que los resultados son ambiguos y no aparecen diferencias estadísticamente significativas son las referidas a: sensibilidad táctil, el miedo, la timidez, la ansiedad, el nivel de actividad, la competitividad, la dominación, la condescendencia, la obediencia e, incluso, la conducta “maternal” y de crianza, con la que la naturaleza parecía haber engalanado a las mujeres.

¹⁵⁴ Maccoby, E. E. y Jacklin, C. N., *The psychology of sex differences*, Stanford University Press, Stanford, 1974.

Otros estudios desmontan creencias tales como que las niñas sean más sociables que los niños, o más persuasibles o que tengan una menor autoestima. Y, para hacer frente a este cúmulo inabarcable de investigaciones se han comenzado a utilizar los meta-análisis (Hyde y Linn), para evitar situaciones muy frecuentes en las que ante los mismos datos, dos revisores podían inferir conclusiones contrapuestas.

La influencia de los medios de comunicación en la transmisión de estos roles asignados a hombres y mujeres tradicionalmente es muy importante. A diario, los medios de comunicación entran en nuestras casas, bien a través de la televisión, de medios escritos o de Internet; ejerciendo una influencia enorme en la construcción de la imagen de hombres y mujeres. Mujeres amas de casa, o como objeto de placer para el hombre, poniendo en valor fundamentalmente su aspecto físico o su obligación de ocuparse de la prole, mientras que la imagen que se ofrece de los hombres sigue reforzando el rol de dominación, fuerza y ajeno a las tareas domésticas. Esta imagen que los medios trasladan de hombres y mujeres es la que socialmente se acaba considerando la “normal” o la más adecuada y así cada género va asumiendo sus roles en los que se les encasilla socialmente.

Los contenidos que se desean consumir son seleccionados libremente por las personas pero la publicidad no se elige y la publicidad hace de las mujeres centro de atención preferente, bien sea para ellas mismas o su familia, o como reclamo para el consumo reforzando los roles tradicionales¹⁵⁵. Atención especial merece la publicidad destinada a niños y niñas que traslada unos estereotipos muy simplificados reforzando ya desde la infancia roles muy marcados para hombres y mujeres, que chocan en muchas ocasiones con la educación que se pretende dar en los centros educativos o en la propia familia a los que les resulta muy difícil competir con la fuerza de persuasión que tiene la publicidad o la televisión o de cohesión entre iguales (ya que compartir los mismos estereotipos refuerza el sentir del grupo).

Sin embargo, no debemos centrarnos únicamente en los contenidos que se trasladan a través de la televisión, ya que la infancia y la juventud consumen fundamentalmente contenidos a través de

¹⁵⁵ Instituto Andaluz de la Mujer, *Los medios de comunicación con mirada de género*, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, Junta de Andalucía, Sevilla, 2007, pág. 8.

videojuegos¹⁵⁶ y de Internet. Actualmente los consumidores cobran especial protagonismo no sólo como meros consumidores sino como productores de sus propios contenidos, son los denominados “prosumidores”¹⁵⁷, blogs, canales de youtube, instagramers, influencers, etc donde los contenidos son imposibles de controlar y de adecuarse a unas pautas de conducta como podía ser, por ejemplo, a través de decálogos de buenas prácticas de las asociaciones de periodistas.

2. Discriminación normativa

2.1. La pervivencia de la desigualdad en España

El lenguaje, las instituciones, así como la interpretación de la normativa tienen que tener en cuenta a toda la sociedad, tanto a hombres como a mujeres.

En este sentido, María Luisa Balaguer, en su libro *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género*¹⁵⁸ intenta la reconstrucción del derecho desde una perspectiva de género con el fin de desmontar la particular visión de los hombres en la imposición de normas jurídicas partiendo de un poder detentado en exclusiva. Dice Balaguer “el Estado social y democrático de Derecho es una conquista de la ciudadanía, cuya evolución en Europa se inicia en la segunda mitad del siglo XIX y no llega a implantarse hasta bien entrado el siglo XX. La positivación del derecho como garantía jurídica y su efectividad, junto al de la generalidad de la ley y la separación de poderes del Estado, son instrumentos que permiten el desarrollo de las democracias formales que se generan en ese período histórico. Pero todas estas instituciones y garantías no comprenden a las mujeres, que accederán formalmente a los derechos políticos con bastante retraso sobre los hombres, y que tendrán restringidos los derechos civiles hasta fechas

156 España se encuentra en el TOP 10 de los países donde más actividad económica se genera en torno al sector de los videojuegos, según el Anuario de la Industria del Videojuego (AEVI) de 2016.

157 VIÑALS BLANCO, Ana, ABAD GALZACORTA, Marina y AGUILAR GUTIERREZ, Eduardo, “Jóvenes conectados: una aproximación al ocio digital de los jóvenes españoles”, *Revista Communication Papers-Media Literacy & Gender Studies*, vol.3, núm.4, 2014, págs. 54-68.

158 BALAGUER CALLEJO, M^a Luisa, *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género*, Cátedra, Madrid, 2005, págs 116-162.

relativamente recientes”. Ángeles Moraga¹⁵⁹ coincide con Asunción Ventura en señalar que el texto constitucional “carece de cualquier tipo de perspectiva de género, situando el derecho de la mujer a la igualdad en el artículo 14”, al igual que el resto de desigualdades sociales, pero reconoce que hay un antes y un después de la Constitución en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres¹⁶⁰. En la misma línea se sitúa Patricia Cuenca que considera que la aprobación de la vigente Constitución es un punto de no retorno en el desarrollo de los derechos a toda la población, particularmente en el reconocimiento de los derechos de las mujeres¹⁶¹; sin embargo, critica la poca participación que las mujeres han tenido en la redacción de la carta Magna, y recuerda que en la Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas tan sólo una de 36 participantes era mujer y ninguna mujer participó en la ponencia constitucional, de ahí que siempre se dijo que “la Constitución tuvo siete padres pero ninguna madre”. Teniendo en cuenta que más de la mitad de la población son mujeres y dado que el Parlamento es la Cámara de representación de la sociedad sólo ésta será verdaderamente democrática y representativa cuando cuenten con la participación de las mujeres en la misma medida que integre la sociedad de la que forma parte¹⁶².

La evolución que se ha producido a nivel mundial en los últimos 30 años no es acorde con los esfuerzos que se han hecho en el ámbito legislativo. La Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Mujeres en México (1975) donde se pone en evidencia que es preciso incrementar y favorecer el acceso de la mujer a órganos de representación y toma de decisiones políticas. En aquel momento, las mujeres

159 MORAGA GARCÍA, M^a Ángeles, *La igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución española de 1978*, Feminismo/s, 8, diciembre 2006, págs. 53-70.

160 Tras la guerra civil de 1936 se volvió a una situación de desigualdad jurídica entre hombres y mujeres, ya que se aprobaron numerosas normas jurídicas que tenían por finalidad conseguir el sometimiento de las mujeres y devolver a la mujer a su papel tradicional de madre y esposa. En esa época se suprimió la escuela mixta, se “liberó” a la mujer del taller y trabajo primando la maternidad, se prohibió el ejercicio de profesiones liberales, se derogó la ley del matrimonio civil y la ley del divorcio (con efectos retroactivos), los hijos engendrados dentro o fuera del matrimonio gozaban de diferentes derechos, el hombre era considerado el cabeza de familia y la mujer cuando se casaba pasaba también a depender de la potestad del marido, etc. Normas todas ellas que se encontraban en vigor en el momento en que se aprobó la Constitución española de 1978.

161 CUENCA GÓMEZ, Patricia, “Mujer y Constitución: los derechos de la mujer antes y después de la Constitución española de 1978”, *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, núm. 8, julio 2008, págs. 73-103.

162 VENTURA FRANCH, Asunción, *Las mujeres y la Constitución española de 1978*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1999, pág 67.

representaban un 10,9% de los escaños en todo el mundo, 30 años después las mujeres no llegan a ocupar el 18%¹⁶³.

No sólo es importante la incorporación de mujeres a puestos de representación en los Parlamentos sino que en el ejercicio de la actividad parlamentaria aporten la perspectiva femenina y su visión sobre las políticas que allí se debaten y se aprueban y por tanto influyan con sus posiciones en la toma de decisiones incorporando la sensibilidad, necesidades e inquietudes de las mujeres.

Como decía Carl Schmitt “la Constitución es la concreta manera de ser de cualquier unidad política existente”¹⁶⁴. La Constitución de 1978 ha supuesto, respecto al tratamiento jurídico de la mujer, una auténtica redefinición de gran parte de nuestro marco jurídico-político, tanto en lo concerniente al ámbito de las relaciones públicas, como a las de orden privado¹⁶⁵.

Son muchas las referencias que nuestro vigente texto constitucional hace en relación con la igualdad como ya vimos en parte antes. En este sentido podemos destacar estas referencias:

- 1.- Art.1.1: “como valor superior del ordenamiento jurídico además de la libertad, la justicia y el pluralismo político”.
- 2.- Art. 9.2: obligación de los poderes públicos de “promover la igualdad y remover los obstáculos que dificulten o impidan su plenitud”.
- 3.- Art. 14.1 como derecho público subjetivo: “la igualdad de los españoles ante la ley”; art. 14.2: como derecho subjetivo: la “prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo”.
- 4.- Art. 23.2: el “acceso a cargos y funciones públicas en condiciones de igualdad”.

163 World Conference of the International Women´s Year. México City (19 June to 2 July 1975). Disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/mexico.html> (Última consulta 20-05-2017).

164 SCHMITT, Carl, *Teoría de la Constitución*, Alianza Editorial, Madrid, 2011, pág. 46.

165 Si bien no todas las críticas fueron positivas, Cristina Alberdi, en su artículo *La Constitución y la mujer* publicado en *El País* el 7 de enero de 1978, era muy crítica con el proyecto constitucional al entender que recogía una “grave discriminación explícita” y “otras muchas implícitas” y entendía que ello era debido a la escasa presencia femenina en las Cortes presumiendo que si el 50% de los diputados fueran mujeres esto no se hubiera producido. Criticaba cuestiones como la preeminencia del varón sobre la mujer en la sucesión monárquica, o la protección de la familia en clara discriminación de las relaciones interpersonales no institucionalizadas o colectivas; la omisión del control de la natalidad previa o posterior a la concepción; que no se garantice de forma expresa una educación sin discriminación por razón de sexo, o la no implantación de la forma laica (entendiendo que existe un control de la Iglesia sobre la mujer que tiene una clara postura misógina y perjudicial para ésta); igualmente sostiene que la Constitución mantiene los modelos y estructuras de una sociedad caduca que consolidan unas relaciones privadas que han sido el origen de la opresión de la mujer.

- 5.- Art. 31.1: “igualdad en los deberes fiscales”.
- 6.- Art. 32.1: derecho a contraer matrimonio “con plena igualdad jurídica entre el hombre y la mujer”.
- 7.- Art. 35.1: Prohibición de “discriminación por razón de sexo en el trabajo y remuneración”.
- 9.- Art. 39.2: “igualdad de los hijos ante la ley con independencia de su filiación”.

Paladín aseguraba que “una perfecta igualdad ante la ley, acompañada de una profunda desigualdad en las condiciones sociales, no representa una adecuada y real garantía; antes bien, necesita venir reforzada por una reforma de la sociedad”¹⁶⁶.

Pero todos estos derechos y limitaciones a la discriminación no han sido capaces de terminar con la situación de desigualdad que todavía padece la mujer en nuestro país. Son muchas las mujeres que cada día abandonan el mercado de trabajo, por motivos personales o para asumir responsabilidades familiares, 380.000 mujeres al año frente a 14.000 hombres. Estos reveladores datos se confirman si analizamos la evolución del número de excedencias solicitadas entre 2011 y 2014 por Comunidades Autónomas y la diferencia que hay entre el número de padres y de madres solicitantes tal y como se deduce de los cuadros que exponemos a continuación¹⁶⁷.

166 PALADIN, L., en MACÍAS JARA, María, *La democracia representativa paritaria: consideraciones al hilo de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Servicio de Publicaciones Universidad de Córdoba, Delegación de Igualdad, Córdoba, 2008, pág. 20.

167 <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>. (Última consulta: 17 de septiembre de 2015).

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA

		2011	2012	2013	2014
% Madres	TOTAL	94,02	94,50	94,98	95,52
	Andalucía	93,69	94,09	95,21	95,54
	Aragón	95,50	94,30	95,82	97,01
	Asturias	92,26	91,47	91,50	93,25
	Baleares	92,96	93,21	93,96	94,96
	Canarias	87,38	87,82	85,86	90,48
	Cantabria	93,94	95,56	94,47	94,72
	Castilla - León	95,15	95,70	96,16	96,41
	Castilla - La Mancha	94,35	94,92	96,98	96,86
	Com. Valenciana	95,74	96,01	95,78	95,50
	Cataluña	94,71	95,42	96,22	96,80
	Extremadura	91,13	93,82	94,10	91,52
	Galicia	92,63	94,23	94,22	93,69
	Madrid	91,97	93,07	93,63	94,96
	Murcia	96,01	96,93	96,37	96,64
	Navarra	94,91	95,46	95,55	95,37
	La Rioja	96,39	96,30	94,28	94,84
	Pais Vasco	95,34	94,59	96,23	98,03
	Ceuta	75,00	66,67	100,00	92,31
	Melilla	100,00	100,00	88,89	100,00

Ambos progenitores	TOTAL	31.435	28.038	29.651	34.128
	Andalucía	3.264	2.894	2.943	3.479
	Aragón	1.089	894	980	1.139
	Asturias	323	293	294	326
	Baleares	810	707	712	834
	Canarias	531	468	403	504
	Cantabria	264	225	235	303
	Castilla - León	1.939	1.882	1.225	1.531
	Castilla - La Mancha	1.150	1.162	2.088	2.454
	Com. Valenciana	3.167	2.634	4.308	4.774
	Cataluña	4.687	4.192	2.990	3.559
	Extremadura	372	275	288	389
	Galicia	556	537	536	555
	Madrid	6.860	6.092	6.432	7.495
	Murcia	1.402	1.206	1.293	1.487
	Navarra	1.317	1.190	1.439	1.619
	La Rioja	249	216	3.202	3.353
	Pais Vasco	3.435	3.159	265	304
	Ceuta	8	6	9	13
	Melilla	12	6	9	10

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA

		2011	2012	2013	2014
Madres	TOTAL	29.554	26.497	28.163	32.599
	Andalucía	3.058	2.723	2.802	3.324
	Aragón	1.040	843	939	1.105
	Asturias	298	268	269	304
	Baleares	753	659	669	792
	Canarias	464	411	346	456
	Cantabria	248	215	222	287
	Castilla - León	1.845	1.801	1.178	1.476
	Castilla - La Mancha	1.085	1.103	2.025	2.377
	Com. Valenciana	3.032	2.529	4.126	4.559
	Cataluña	4.439	4.000	2.877	3.445
	Extremadura	339	258	271	356
	Galicia	515	506	505	520
	Madrid	6.309	5.670	6.022	7.117
	Murcia	1.346	1.169	1.246	1.437
	Navarra	1.250	1.136	1.375	1.544
	La Rioja	240	208	3.019	3.180
	País Vasco	3.275	2.988	255	298
	Ceuta	6	4	9	12
	Melilla	12	6	8	10

Fuente:Ministerio de Empleo y Seguridad Social.¹⁶⁸

Padres	TOTAL	1.881	1.541	1.488	1.529
	Andalucía	206	171	141	155
	Aragón	49	51	41	34
	Asturias	25	25	25	22
	Baleares	57	48	43	42
	Canarias	67	57	57	48
	Cantabria	16	10	13	16
	Castilla - León	94	81	47	55
	Castilla - La Mancha	65	59	63	77
	Com. Valenciana	135	105	182	215
	Cataluña	248	192	113	114
	Extremadura	33	17	17	33
	Galicia	41	31	31	35
	Madrid	551	422	410	378
	Murcia	56	37	47	50
	Navarra	67	54	64	75
	La Rioja	9	8	183	173
	País Vasco	160	171	10	6
	Ceuta	2	2	-	1
	Melilla	0	0	1	-

Otras cuestiones que muestran la desigualdad que existe en España son los siguientes datos del Instituto de la Mujer: el número de mujeres que no tenían trabajo ni lo buscaban por motivos familiares, en 2012, ascendía a 1.997.800 frente a tan solo 130.800 hombres, en

¹⁶⁸ <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>. Última actualización de la tabla: 17 de septiembre de 2015.

relación a la tasa de actividad femenina era del 53,41% y un 67,1% en los hombres, y del total de contratos a jornada parcial los firmados por mujeres llegaron al 74,34%¹⁶⁹. En definitiva, la apreciación social de que es la mujer la que debe encargarse de la crianza y educación de la prole está todavía muy presente en la sociedad¹⁷⁰.

Si analizamos los datos de 2016, recogidos en el Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal de 2017, elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones observamos como las mujeres de entre 25 y 45 años son las que tienen unas cifras de desempleo más elevadas, siendo ésta la edad fértil de la mujer y la que destina en mayor medida a la crianza de sus hijos e hijas¹⁷¹.

Mujeres paradas por tramos de edad			
Tramos de edad	Mujeres	% mujeres sobre el total	% variación 2016/15
Menores de 25	143.731	48,79%	-13,17
De 25 a 45	991.075	57,85%	-10,03
Mayores de 45	925.866	54,62%	-2,67
TOTAL	2.060.672	55,65%	-7,10

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal, Observatorio de las Ocupaciones, 2017.

169 Accesible en la página web del Instituto de la Mujer. <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm> (Última consulta 20-09-2017)

170 Ello hace que, según datos del Instituto de la Mujer:

“- 318.598 mujeres hagan uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98% de los casos)
 - 32.012 mujeres pidan una excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres (94% de los casos)
 - Las mujeres dedican 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres.
 - Cerca del medio millón de mujeres emplean a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4-8 años.
 - Un ejemplo de la incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares: el 33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas.
 - La falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en España asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional.
 - El 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as mientras los padres y madres trabajan. Aproximadamente la mitad dedican más de 4 horas diarias a este cuidado”.

171 Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal, Observatorio de las Ocupaciones, 2017, pág. 49 http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_mujeres.pdf (Última consulta 22-08-2017)

Otro dato que sigue sin variar en España, respecto a años anteriores, es el de las excedencias por cuidado de hijos o hijas, menores en acogida, así como cualquier otro familiar. En 2017, el 90,57% de estos permisos laborales fueron solicitados por mujeres. Un dato más que corrobora que, actualmente, las responsabilidades familiares y la economía de los cuidados sigue recayendo en las mujeres.

Excedencia por cuidado de familiar		
	2016	2017
Mujeres	45.952	49.934
Hombres	4.585	5.199
TOTAL	50.537	55.133

Fuente: elaboración propia a partir de los datos publicados en la web del Ministerio de Empleo.

2.2. La problemática de la normativa preconstitucional

En materia de igualdad, España no se ha comportado de forma muy diferente a otros países de su entorno, así fue avanzando en la misma medida que lo iban haciendo algunos países occidentales; en 1912 se reconoció el derecho a la educación, y fue tras la Proclamación de la II República cuando se consagró el reconocimiento de la igualdad entre ambos sexos y el derecho al voto en 1931¹⁷² (El Decreto de 8 de mayo

¹⁷² Fue el 1 octubre de 1931 cuando se aprobó el derecho al voto femenino en España por 161 votos a favor y 131 en contra, con un discurso decisivo de la diputada Clara Campoamor frente a la oposición de la diputada Victoria Kent. "Respecto a la serie de afirmaciones que se han hecho esta tarde contra el voto de la mujer, he de decir, con toda la consideración necesaria, que no están apoyadas en la realidad. Tomemos al azar algunas de ellas. ¿Que cuándo las mujeres se han levantado para protestar de la guerra de Marruecos? Primero: ¿y por qué no los hombres? Segundo: ¿quién protestó y se levantó en Zaragoza cuando la guerra de Cuba más que las mujeres? ¿Quién nutrió la manifestación pro responsabilidades del Ateneo, con motivo del desastre de Annual, más que las mujeres, que iban en mayor número que los hombres?

¡Las mujeres! ¿Cómo puede decirse que cuando las mujeres den señales de vida por la República se les concederá como premio el derecho a votar? ¿Es que no han luchado las mujeres por la República? ¿Es que al hablar con elogio de las mujeres obreras y de las mujeres universitarias no está cantando su capacidad? Además, al hablar de las mujeres obreras y universitarias, ¿se va a ignorar a todas las que no pertenecen a una clase ni a la otra? ¿No sufren éstas las consecuencias de la legislación? ¿No pagan los impuestos para sostener al Estado en la misma forma que las otras y que los varones? ¿No refluje sobre ellas toda la consecuencia de la legislación que se elabora aquí para los dos sexos, pero solamente dirigida y matizada por uno? ¿Cómo puede decirse que la mujer no ha luchado y que necesita una época, largos años de República, para demostrar su capacidad? Y ¿por qué no los

de 1931 reconoció el derecho de sufragio a todos los hombres mayores de 23 años y reconoció el derecho al sufragio pasivo de las mujeres y los sacerdotes para ser candidatos y elegibles). Sólo dos mujeres fueron elegidas como parlamentarias en las elecciones de junio de 1931: Clara Campoamor (la mayor defensora del sufragio femenino y de los derechos de la mujer¹⁷³) y Victoria Kent. Tal y como avanzamos anteriormente, en la ponencia constitucional que elaboró el Anteproyecto de la Constitución de 1978 no participó ninguna mujer; en la de 1931 fue ponente Clara Campoamor con una participación muy activa

hombres? ¿Por qué el hombre, al advenimiento de la República, ha de tener sus derechos y han de ponerse en un lazareto los de la mujer?

(...)si afirmáis que la mujer no influye para nada en la vida política del hombre, estáis -fijaos bien- afirmando su personalidad, afirmando la resistencia a acatarlos. ¿Y es en nombre de esa personalidad, que con vuestra repulsa reconocéis y declaráis, por lo que cerráis las puertas a la mujer en materia electoral? ¿Es que tenéis derecho a hacer eso? No; tenéis el derecho que os ha dado la ley, la ley que hicisteis vosotros, pero no tenéis el derecho natural fundamental, que se basa en el respeto a todo ser humano, y lo que hacéis es detentar un poder; dejad que la mujer se manifieste y veréis como ese poder no podéis seguir deteniéndolo.

(...)que es un problema de ética, de pura ética reconocer a la mujer, ser humano, todos sus derechos, porque ya desde Fichte, en 1796, se ha aceptado, en principio también, el postulado de que sólo aquel que no considere a la mujer un ser humano es capaz de afirmar que todos los derechos del hombre y del ciudadano no deben ser los mismos para la mujer que para el hombre. Y en el Parlamento francés, en 1848, Victor Considerant se levantó para decir que una Constitución que concede el voto al mendigo, al doméstico y al analfabeto -que en España existe- no puede negárselo a la mujer.”

Para aquellos que basaban su oposición al voto femenino en la ignorancia de las mujeres acudía Campoamor a un estudio sobre analfabetismo en España entre 1868 y 1910 “(...) la disminución del analfabetismo es más rápida en las mujeres que en los hombres y que de continuar ese proceso de disminución en los dos sexos, no sólo llegarán a alcanzar las mujeres el grado de cultura elemental de los hombres, sino que lo sobrepasarán. Eso en 1910. Y desde 1910 ha seguido la curva ascendente, y la mujer, hoy día, es menos analfabeta que el varón. No es, pues, desde el punto de vista de la ignorancia desde el que se puede negar a la mujer la entrada en la obtención de este derecho”.

Otro argumento que tuvo que rebatir fue la incapacidad de las mujeres, así Clara Campoamor apelaba al ser incompleto que se pretende así ya que todos somos hijos e hijas de un hombre y de una mujer “(...) aunque no queráis y si por acaso admitís la incapacidad femenina, votáis con la mitad de vuestro ser incapaz. Yo y todas las mujeres a quienes represento queremos votar con nuestra mitad masculina, porque no hay degeneración de sexos, porque todos somos hijos de hombre y mujer y recibimos por igual las dos partes de nuestro ser, argumento que han desarrollado los biólogos. Somos producto de dos seres; no hay incapacidad posible de vosotros a mí, ni de mí a vosotros.

Yo, señores diputados, me siento ciudadano antes que mujer, y considero que sería un profundo error político dejar a la mujer al margen de ese derecho, a la mujer que espera y confía en vosotros; a la mujer que, como ocurrió con otras fuerzas nuevas en la revolución francesa, será indiscutiblemente una nueva fuerza que se incorpora al derecho y no hay sino que empujarla a que siga su camino.

(...)No cometáis un error histórico que no tendréis nunca bastante tiempo para llorar; que no tendréis nunca bastante tiempo para llorar al dejar al margen de la República a la mujer, que representa una fuerza nueva, una fuerza joven; que ha sido simpatía y apoyo para los hombres que estaban en las cárceles; que ha sufrido en muchos casos como vosotros mismos, y que está anhelante, aplicándose a sí misma la frase de Humboldt de que la única manera de madurarse para el ejercicio de la libertad y de hacerla accesible a todos es caminar dentro de ella”.

173 Clara Campoamor fue una abanderada del sufragio femenino, lo expuso en libros tan interesantes como *Mi pecado mortal. El voto femenino y yo*, Librería Beltrán, Madrid, 1936.

consiguiendo incorporaciones legislativas muy importantes para el futuro de las mujeres y que se avanzara en la defensa y desarrollo de los derechos de la mujer (la mayoría de edad en 23 años, igual que los hombres y el sufragio universal), defendió el derecho de sufragio de las mujeres, tanto el activo como el pasivo, y consiguió que en 1933 las mujeres participaran por primera vez en unas elecciones en España.

Sin embargo, al finalizar la Guerra Civil, con la instauración de un régimen fundamentalmente paternalista, se produjo en retroceso respecto a otros países occidentales: se volvió al proteccionismo de la mujer en la legislación laboral.

Prueba de este retroceso lo encontramos en el Código Penal de 1944 con ejemplos como el castigo del adulterio de las mujeres mientras que el del marido sólo se castigaba si había amancebamiento; en la misma línea se cuasi exculpaba al marido que matase o lesionase a uno de ambos amantes cuando sorprendía a su mujer en adulterio. Igualmente se sancionaba el maltrato verbal de la mujer al marido, pero no al revés ya que el artículo 583 daba amparo el derecho de corrección verbal¹⁷⁴.

El Derecho Administrativo también evolucionó y en lo que a derechos laborales de las mujeres siempre se adelanta la normativa que se refiere a las empleadas públicas, en el cuadro que exponemos a continuación se pueden comprobar dichas modificaciones legislativas tales como excedencias por cuidado o permisos de conciliación.

2.3. La lenta evolución normativa en el actual periodo constitucional

Como estamos diciendo, la defensa de los derechos laborales de las mujeres fue evolucionando hacia la consecución de mejores condiciones profesionales y de igualdad respecto a los hombres.

174 VIVAS LARRUY, Ángeles, “Las perspectivas de género en Derecho Penal: algunas reflexiones. La discriminación por razón de sexo tras 25 años de la Constitución Española”. *Cuadernos de derecho judicial III/2004*, CGPJ. Madrid, 2004. “El marido que sorprendiendo en adulterio a su mujer, matase en el acto a los adúlteros o a alguno de ellos, o les causase cualesquiera de las lesiones graves, será castigado con la pena de destierro. Si les causase lesiones de otra clase, quedará exento de pena. Estas reglas son aplicables, en análogas circunstancias, a los padres respecto de sus hijas menores de veintitrés años y sus corruptores, mientras aquellas viviesen en la casa paterna”.

2.3.1. Regulación de la Administración

DERECHO ADMINISTRATIVO		
La mujer en la función pública		
1978	Constitución Española	Art.9.2, art. 23, art. 103.3
2007	Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres	Art. 51 a) igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de su carrera profesional.
2007	Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público	Art. 1.3.d) sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres y D.A. 8ª elaborar y aplicar planes de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.
Participación de las mujeres en comisiones o tribunales de selección		
2007	Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres	Art.53 principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
2007	Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público	Art.60.1 en los órganos de selección se tenderá a la paridad entre mujer y hombre. Art.61.1 deber de velar por el principio de igualdad de oportunidades entre sexos.
2007	Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres	Art. 55 informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.
Situaciones administrativas que afectan en exclusiva a las empleadas públicas		
2007	Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público	Art. 89.5. Excedencia de la funcionaria víctima de violencia de género.
2007	Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público	Art. 89.4. Excedencia para el cuidado de familiares.
Permisos, licencias, movilidad		
1995	R.D. 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el reglamento general de ingreso del personal de la Administración, provisión de puestos y promoción	Art. 66 ter movilidad de la funcionaria víctima de violencia de género.

2007	Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres	Art. 56 Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2007	Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público	Art. 49 Permiso por conciliación y por razón de violencia de género. Art. 82 movilidad por razón de violencia de género.
Otros derechos de las empleadas públicas o de las mujeres en relación con el trato que reciben de los empleados públicos		
2007	Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público	Art. 14 derechos individuales al respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo; a la no discriminación por razón de sexo; a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 52 código de conducta y deberes de los empleados públicos para actuar con respeto a la igualdad entre mujeres y hombres
2007	Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres	Art. 62 protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
Presencia equilibrada de mujeres en los órganos de las administraciones públicas		
2007	Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres	Art.33 en la ejecución de contratos permite establecer condiciones especiales para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.
2011	Real Decreto legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba la Ley de Contratos del sector público	Art.60 prohibición de contratar con la Administración quien haya sido sancionado por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades. Art. 118 en la ejecución de contratos permite introducir cláusulas de contenido social con condiciones especiales para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Fuente: elaboración propia. A partir del trabajo de María Luisa Roca Fernández-Castany en *Mujer e igualdad en el derecho español* ¹⁷⁵.

¹⁷⁵ RODRÍGUEZ LÓPEZ, Rosalía y otros, *Mujer e igualdad en el Derecho español*, Thomson Reuters-ARANZADI, 2014, págs. 75 y ss

2.3.2. Previsiones tributarias

Los dos cuadros que exponemos a continuación recogen por un lado la legislación en el ámbito tributario, mostrando el papel de la mujer en materia tributaria, así como la incidencia que tienen sobre los impuestos de la renta de las personas físicas el estado civil o el número de hijos, la discapacidad o la maternidad; y por otro lado la evolución de la legislación en el ámbito penal a la hora de tipificar los delitos relativos a la prostitución, adulterio, violación, aborto y violencia de género y como fueron evolucionando y mejorando la protección de la mujer desde 1956 hasta la actualidad.

DERECHO TRIBUTARIO		
Evolución del papel de la mujer en el impuesto sobre la renta de las personas físicas		
1932	Ley de 20 de diciembre por la que se aprueba la contribución general sobre la renta	Art.17 establecía la tributación conjunta acumulando los ingresos de la sociedad conyugal en el cónyuge que tuviese la administración legal de los bienes que, en la mayoría de los casos, era el marido. Art. 18 el mismo tipo de gravamen para todos los sujetos pasivos, sin tener en cuenta sexo ni edad, ni estado civil.
1940	Ley de 16 de diciembre de reforma tributaria	Art.54 Además de la acumulación de ingresos en el cónyuge que tuviese la administración legal de los mismos y para el caso de régimen económico de separación de bienes la acumulación de rentas se llevaba a cabo en la persona del marido si no mediaba incapacidad de éste o sentencia de divorcio. art. 53 se tienen en cuenta las circunstancias personales y familiares del sujeto pasivo computando las hijas de cualquier edad y estado que no tuviesen asignado un peculio con renta superior a 3.000 pesetas; no computaban los hijos varones y mayores de edad (incluso que estuvieran solteros y sin renta). art. 57 articuló un tipo de gravamen en función del sexo, edad y estado civil; con un aumento para los varones mayores de 25 años, viudos o solteros y no se aplicaba a los ordenados "in sacris" y religiosos profesos.

1954	Ley de 16 de diciembre, por la que se modifican y refunden preceptos reguladores de la contribución general sobre la renta	Art.17 vuelve a regular la tributación conjunta de la unidad familiar representada en la persona del marido, incluso en los supuestos de régimen económico del matrimonio de separación de bienes. Art.18 se tienen en cuenta las circunstancias personales y familiares del sujeto pasivo computando las hijas solteras, excepto religiosas, con independencia de su edad, salvo que tuviesen asignado un peculio con renta superior a 10.000 pesetas anuales; no computaban los hijos varones, mayores de 23 años solteros incluso sin renta.
1967	Decreto 3358/1967 de 23 de diciembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del impuesto general sobre la renta de las personas físicas	Art.36 estableció desgravaciones por familia: por la esposa del contribuyente (si no mediaba separación o divorcio), por las hijas (salvo casadas o religiosas) excepto si tenían por sí peculio superior a 25.000 pesetas anuales. No se computaban los hijos varones mayores de 25 años aunque estuviesen solteros y no percibiesen renta alguna.
1978	Ley 44/1978, de 8 de septiembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas	Art.29 primera norma que trató de igual modo a los hijos de uno y otro sexo. Los hijos e hijas mayores de 25 años no computarían (excepto discapacidades, casados o religiosos). Las deducciones por hijos se deben imputar por partes iguales a los cónyuges.
1991	Ley 18/1991, de 6 de junio, del impuesto sobre la renta de las personas físicas	Art.78 no se realiza ningún tipo de discriminación por razón de sexo en las deducciones por hijos. Los descendientes solteros que conviviesen daban derecho a deducción a partes iguales (con algunas excepciones de edad y renta). Art. 86 la tributación conjunta es opcional. La mujer podrá tributar de forma individual. Art. 87 varias modalidades de unidad familiar (cónyuges no separados legalmente pero que optan por la tributación individual, los que tienen hijos y los que no; y los que optan por la conjunta).

1998	Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas	Art.40.3 establecimiento del mínimo familiar y personal exento que se prorrateaba por partes iguales entre los contribuyentes con derecho. Computaban descendientes solteros menores de 25 años qconviviesen con el contribuyente y con límites de renta y se tenía en cuenta el grado de discapacidad. Art. 68 varias modalidades de unidad familiar (cónyuges no separados legalmente pero que optan por la tributación individual, los que tienen hijos y los que no y los que tienen hijos mayores de edad incapacitados judicialmente; para los casos de separación legal y los hijos que conviven con uno u otro y los que optan por la conjunta).
2006	Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas	Art. 58 mínimo por descendientes, hijos e hijas menores de 25 años o con discapacidad si convive con el contribuyente y con límites de renta. Art.60 mínimo por discapacidad del contribuyente y de ascendientes y descendientes que convivan con el. Art.81 deducción por maternidad para mujeres con hijos menores de 3 años de edad que realicen una actividad por cuenta propia o ajena. Beneficio fiscal destinado a la mujer (discriminación positiva directa). Art.82 tributación conjunta opcional sin excepción de sexo.

Fuente: elaboración propia. A partir del trabajo de Patricia Díaz Rubio en *Mujer e igualdad en el derecho español*¹⁷⁶

2.3.3. Ámbito penal

Analizamos a continuación la evolución de la legislación penal, quizás el ámbito del Derecho donde más se ha percibido una clara posición de desigualdad de la mujer frente al hombre. Una legislación en la que, hasta no hace muchos años, pervivían conceptos como “delitos contra la honestidad”, se hablaba de la “mujer honesta” o se hacían referencias y penas inferiores si se trataban de delitos contra una “mujer pública” (en clara referencia a mujeres que se dedicaban a la prostitución) y un ámbito que no contemplaba entre los delitos a regular la violación dentro del matrimonio, de hecho la primera sentencia que lo condena

¹⁷⁶ RODRÍGUEZ LÓPEZ, Rosalía y otros *Mujer e igualdad en el Derecho español*, op. cit. Pág. 95 y ss

es del Tribunal Supremo de 28 de abril de 1998. Esta regulación de la violación es muy ilustrativa de cómo entendía el legislador la protección de la mujer, al igual que otras cuestiones que fueron evolucionando como la figura del perdón del ofendido o considerar este tipo de delitos como delitos privados para los que era necesaria la interposición o mantenimiento de la denuncia por la persona perjudicada para su persecución.

Señaló Virgilio Latorre¹⁷⁷ que “el Código Penal (anterior al de 1994) era el último reducto de la contaminación del Derecho por la Moral”. En esta misma línea argumental decía Javier Boix¹⁷⁸ que la protección penal se otorgará en tanto en cuanto, la mujer era concebida como “ese ser quebradizo, inmaduro, irreflexivo, inexperto, especialmente débil, y desde luego, considerado en un plano de absoluta desigualdad con el hombre”.

DERECHO PENAL		
Delitos relativos a la prostitución		
1956	Decreto-Ley de 3 de marzo sobre abolición de las casas de tolerancia y otras medidas relativas a la prostitución	Arts.1,2 y 3 se declara tráfico ilícito la prostitución y se clausuran las mancebías y casas de tolerancia en las que tenía lugar la práctica del comercio sexual.
1970	Ley 16/1970, de 4 de agosto, sobre peligrosidad y rehabilitación	Incluyó como estado peligroso el de las personas prostitutas. Se establecieron medidas de seguridad de hasta 3 años de privación de libertad.
1995	L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, que aprueba el Código Penal	Se hace referencia tanto a la prostitución femenina como a la masculina. Clasificando el tipo de delitos según se trate de menores de edad o incapaces. -Sanción exclusiva de los actos llevados a cabo por terceros -Suprimió conductas de explotación (por ejemplo el rufianismo o el proxenetismo locativo y la corrupción de menores).

177 LATORRE LATORRE, Virgilio, “Exhibicionismo y provocación sexual” e *Mujer y Derecho Penal. Presente y futuro de la regulación penal de la mujer*, varios autores, Tirant lo Blanch, Valencia 1995 págs. 51 y ss

178 BOIX REIG, Javier, “De la protección de la moral a la tutela penal de la libertad sexual” en *Mujer y Derecho Penal. Presente y futuro de la regulación penal de la mujer*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, págs. 11 y ss.

1999	Reforma del Código Penal	- Incluyó los delitos de corrupción de menores.
2003	L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, de reforma del Código Penal	- se introducen nuevos delitos en el ámbito de la prostitución.
2010	LO 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la LO 10/1995, de 5 de noviembre, del Código Penal	Título VII bis dedicado especialmente a la trata de seres humanos, separándolo del delito de tráfico. Incluye a todas las víctimas de trata, con independencia de que sean víctimas de redes organizadas o de personas o de grupos de personas.
Delito de adulterio		
1944	Código Penal	Art. 428 restablece el uxoricidio por adulterio con pena de destierro que cuasi exonera de responsabilidad al marido que matare al adúltero o a su mujer sorprendiendo a ésta en acto de adulterio (delito vigente hasta 1963).
1978	Ley 22/1978, de 26 de mayo, de despenalización del adulterio y del amancebamiento	Se derogan los arts. 449 a 452 del C.P. y en consecuencia desaparece el delito de adulterio.
Delitos de estupro y rapto		
1978	Ley 46/1978, de 7 de octubre, que modifica los delitos de estupro y rapto	Se suprime toda referencia concreta a la mujer que era el sujeto pasivo pasando a ser "cualquier persona".
Delito de violación		
1822	Código Penal de 8 de junio	La violación aparece confusa y semejante al rapto. Se regula junto a los abusos deshonestos.
1848	Código Penal de 19 de marzo	-Se impone más pena si la víctima no está casada. -Si es una "mujer pública" la pena es inferior y no es delito. -Se considera delito si el abuso se produce engañando a la mujer por medio de un matrimonio fingido.
1928	Real Decreto-Ley de 8 de septiembre por el que se publica el Código Penal	Se divide el tipo de delitos en "delitos contra la honestidad" y para los yacimientos con mujeres menores de 18 años en el Título dedicado a "los delitos cometidos contra menores".

1973	Decreto 3096/1973 de 14 de septiembre, por el que se publica el Código Penal	<ul style="list-style-type: none"> - Recoge la fuerza y la intimidación como medios característicos del delito de violación. - También se considera violación el yacimiento con mujer privada de razón o de sentido. - Otra modalidad de violación (el más reprochable) es el yacimiento con mujer menor de 12 años.
1989	L.O. 3/1989 de actualización del Código Penal	<ul style="list-style-type: none"> - Incide en los delitos contra la moral sexuales. - Se sustituye honestidad por libertad sexual. - Se equipara la protección penal en este tipo de delitos tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo sólo puede ser sujeto activo del delito el hombre. - Se incorpora en el tipo el coito anal tanto para homosexuales como para heterosexuales. - Se incluye en las conductas delictivas el acceso carnal por vía bucal. - Se sustituyen los conceptos "privada de razón" por "se abusare de su enajenación" y "se abusare deshonestamente" por "agresión sexual". - se añade como tipo cualificado la introducción de objetos con medios degradantes o vejatorios.
1999	LO 11/1999, de 30 de abril, modifica el Código Penal	Se modifica el Título "delitos contra la libertad sexual" por "delitos contra la libertad e indemnidad sexuales".
2003	LO 15/2003, de 25 de noviembre	Nueva redacción al art. 179 con penas de seis meses a 12 años.
2010	LO 5/2010, de 22 de junio	Se incrementan las penas y castiga con penas de prisión de 5 a 10 años las agresiones del art. 178 y de 12 a 15 las del art. 179.
Delito de aborto		
1941	Ley de 24 de enero de protección de la natalidad	Con el fin de favorecer una determinada política demográfica.

1944	Código Penal	Se penaliza la práctica del aborto en cualquier circunstancia, siempre que fuera causado a propósito. (se castiga a la mujer, a quien lo permitiese y a quien lo causase o ayudase a ejecutarlo).
1985	Ley Orgánica 9/1985	Art. 417 bis. Establece tres supuestos en que el aborto no es punible: - cuando sea para evitar un grave peligro para la vida o salud física o psíquica de la madre - cuando el embarazo sea consecuencia de un delito de violación -cuando se presuma que el feto va a nacer con graves taras físicas o psíquicas dentro del plazo de 22 semanas.
1995	LO 10/1985 de 23 de noviembre, que aprueba el Código Penal	No modifica el art. 417 bis de la Ley 9/1985.
2010	LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo	-Deroga el art. 417 bis - Establece un nuevo sistema de plazos: dentro de las primeras 14 semanas con la única condición de que se ofrezca información a la mujer sobre la maternidad y sobre el aborto dejando transcurrir 3 días desde la entrega de dicha información. Modificando la Ley 41/2002 y estableciendo que no será obligatorio informar a los padres de las mayores de 16 años. - Tres supuestos por causas médicas: peligro de vida o salud para la madre y la malformación fetal hasta las 22 semanas; anomalías fetales incompatibles con la vida sin plazo para el aborto.
El delito de violencia doméstica y de género		
1973	Decreto 3096/1973, de 14 de septiembre,	Se regula como falta el maltrato tanto del marido hacia la mujer como de la mujer hacia el marido; si bien con la diferencia que la pena para la mujer se establece por maltrato de obra.

1989	Ley orgánica 3/1989, de 21 de junio	Se introduce en el art. 425 el tipo penal para la violencia intrafamiliar a cónyuges, o persona ligada por relación análoga y a los hijos sujetos a patria potestad o menores o incapaces sujetos a tutela.
1995	Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal	Se introduce el nuevo delito del art. 153 regulando el delito de malos tratos habituales. Se incorporan a los hijos propios los del cónyuge o conviviente. Se incrementa la pena de arresto mayor a pena de prisión de seis meses a tres años. Se regula la falta de malos tratos en el art. 617.2
1999	L.O. 11/1999, de 30 de abril de modificación del Título VIII del C.P.	De la orden de alejamiento. Se introduce la pena de prohibición de comunicación y aproximación a la víctima y a su familia.
1999	L.O. 14/1999, de 9 de junio, de modificación del C.P. en materia de protección a las víctimas de malos tratos y de la L.E.Crim.	Se introduce como parte del tipo la violencia psíquica. Se introduce como víctima a las ex-parejas. Se introduce la posibilidad de denunciar la persona agraviada o su representante legal.
2003	Ley 27/2003 de 31 de julio	Orden de Protección. Que posibilita una protección inmediata e integral de las víctimas con medidas de índole penal y de índole civil. La novedad fundamental es que por primera vez no es la mujer la que tiene que abandonar el domicilio sino que será el agresor el que tenga que marcharse.
2003	L.O. 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros	Pasando de integrarse en el Título “de las lesiones” el art. 153 al “de las torturas y otros delitos contra la integridad Moral” en el art. 173. Y el art. 153 queda igualmente para los malos tratos no habituales.
2003	L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica el Código Penal	Se introducen modificaciones en materia de penas para los arts. 153 y 173. Art. 57 pena accesoria de prohibición de acudir a determinados lugares, de aproximación a la víctima y de comunicar con ella.

2004	L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género	Afecta por un lado, a los tipos específicos de violencia con la agravante de género y por otro, a los delitos de violencia doméstica.
------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: elaboración propia. A partir del trabajo de Fátima Pérez Ferrer en *Mujer e igualdad en el derecho español*¹⁷⁹

2.3.4. Los orígenes en los textos normativos internacionales

El precedente sociológico ha condicionado la posición jurídica de la mujer en todas las legislaciones del mundo civilizado. La evolución de la posición y papel de la mujer ha sido el soporte indispensable para abordar su situación jurídica¹⁸⁰. Esa conciencia evolutiva en su sentido hacia la equiparación con la posición del hombre, como ya hemos dicho, tiene su desarrollo en el siglo actual y esa tendencia cobra especial significado cuando en su primera década en todos los pueblos cultos se percibe la necesidad de variar radicalmente los cimientos en que se basaba la legislación tradicional en materia de derechos de la mujer.

Como propone Mar Esquembre resulta muy interesante “contraponer la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 26 de agosto de 1789 con la Declaración de Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, elaborada por Olympe de Gouges en 1791. O la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América de 4 de julio de 1787 frente a la poco conocida Declaración de Intenciones de Séneca Fales de 1848, en la que las mujeres reclamaban su estatus de ciudadanas”¹⁸¹.

La Comisión de Derechos Humanos fue la encargada de convertir los principios recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos en tratados internacionales con el fin de proteger determinados derechos. Y la Asamblea General se encargó de redactar los

179 RODRÍGUEZ LÓPEZ, Rosalía y otros *Mujer e igualdad en el Derecho español*, op. cit., pág. 107 y ss

180 VALLÉS AMORES, M.ª Luisa, “La posición jurídica de la mujer a través de las reformas del Derecho de Familia”, *Feminismos*, núm. 8, 2006 (ejemplar dedicado a: Mujeres y Derecho/ coord. por M.ª Nieves Montesinos Sánchez, M.ª del Mar Esquembre Cerdá), págs. 115-130.

181 ESQUEMBRE VALDÉS, María del Mar “Derecho Constitucional y género. Una propuesta epistémica metodológica”, en el capítulo que escribe para el libro *Igualdad y democracia: el género como categoría del análisis jurídico*. En homenaje a la profesora Julia Sevilla. Págs. 229-240. Accesible en: http://feministasconstitucional.org/wpcontent/uploads/2016/07/00_Igualdad_y_democracia_llibre_homenatge_JS-1.pdf (Última consulta 2-09-2017).

Pactos de los Derechos Civiles y Políticos y los Derechos Económicos, Sociales, aprobados en 1966.

A raíz de la primera guerra mundial se inician los primeros albores del movimiento feminista que reaparece con más intensidad tras la segunda, lo que provoca que los diversos textos constitucionales ya no solo contemplaran como en el siglo XIX los derechos individuales de la persona, sino también los relativos a la familia, al matrimonio y los atinentes a la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer.

El principio de igualdad, desde la *Revolución Francesa*, es uno de los derechos fundamentales que se reconocen en todos los Tratados y Convenios internacionales, ya que las mujeres, debido a un proceso de socialización que deriva en el patriarcado (que ya hemos explicado anteriormente) están en una situación de inferioridad y falta de igualdad en la sociedad, lo que las lleva a sufrir también desigualdad en la normativa.

Como consecuencia de esta desigualdad, se rompe el principio de igualdad de trato, y por lo tanto debemos perseguir la equiparación entre mujeres y hombres. Según Carlos Alarcón Cabrera “la igualdad de resultados queda determinada por una regulación que repercuta en una distribución semejante de bienes materiales e inmateriales”¹⁸².

Este argumento es el que sustenta Naciones Unidas en la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, en el *Pacto sobre derechos económicos, sociales y culturales*, en la *Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*; y en los *Convenios 100 y 111 OIT*. La prohibición de discriminación ocupa una posición central en la Ley de Trabajo Internacional, y ha existido el mismo tratamiento para los objetivos de la OIT desde la fundación en 1919, Convenio OIT nº 3: primera norma universal destinada a la protección de la maternidad.

En 1927 se publican las primeras normas que regulan el descanso nocturno de las mujeres trabajadoras y en 1952 el Convenio OIT verificado sobre protección de la maternidad, las Recomendaciones 103 y 95 en la que prevé una licencia de 12 semanas y se recomienda 14. El principio de trato igualitario estaba recogido originariamente en el estatuto de la OIT, y se trasladó a la Declaración de Filadelfia de 1944¹⁸³.

182 ALARCÓN CABRERA, Carlos, “Reflexiones sobre la igualdad material”, *op. cit.*, pág. 35.

183 Para definir el principio de trato igualitario se establecía que “Todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o sexo, tienen derecho a buscar, tanto su bienestar material, como su

La normativa va evolucionando y mejorando, por ejemplo la aprobación en 1975 de la “Declaración sobre igualdad de oportunidades y de trato” en la que se prohíbe la discriminación por embarazo y maternidad. Unos años más tarde el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT suponen un paso más en el avance en cuanto a las medidas destinadas a compaginar las obligaciones familiares y laborales, así como la Directiva 92/85 de protección del embarazo.

En España, partimos de una legislación proteccionista y con un enfoque absolutamente paternalista¹⁸⁴, que estará en vigor hasta que finaliza la dictadura franquista y es la Constitución de 1978 el punto de partida para que toda la legislación persiga la igualdad de derechos entre hombres y mujeres; a partir de 1999 se quiere dar un paso más y se legisla para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional. Y con la Ley de igualdad de 2007, se da el paso definitivo para alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación profesional por maternidad¹⁸⁵.

La Ley 3/1989 es el texto de normativa laboral que aborda en España, de forma parcial, las situaciones en relación con la maternidad y los permisos parentales. El Real Decreto 356/1991 trata del plazo inicial de excedencia por cuidado de hijos e hijas. Un tema que se clarifica con la Ley 42/1994 es la desvinculación de la maternidad de la incapacidad temporal. La articulación y separación de ambas situaciones se realiza en el Real Decreto 1/1994. En 1995, la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, introduce precisiones singulares para la situación de embarazo y lactancia. Esta ley es, en parte, el desarrollo de la Directiva Comunitaria 92/85 anteriormente citada. Ese mismo año la Ley 4/1995 introduce modificaciones en la excedencia por cuidado de hijos e hijas, sin dar solución definitiva al tema de la reserva de puesto de trabajo, al finalizar el permiso por maternidad.

La legislación española tiene que adaptarse a los textos internacionales que van aprobando los países miembros de organizaciones de

desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”

184 CABEZA SÁNCHEZ-ALBORNOZ, Sonsoles, “Legislación protectora de la maternidad en la época de la Restauración española”, *Cuadernos de Historia Moderna y Contemporánea*. Núm. VI, 1985. Universidad Complutense de Madrid, pág. 147.

185 MARTÍNEZ GARCÍA, M.ª Luisa, “La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad”, tesis doctoral de la Universidad de Murcia, Facultad de Derecho, 2016, Directora Dra. Dª María del Carmen López Aniorte, págs. 20 a 42.

las que España forma parte, como por ejemplo de la OIT, así como a la jurisprudencia del TJUE y a las Directivas Europeas de obligada transposición o Recomendaciones que España va recogiendo en sus textos legislativos.

Así, la Directiva 96/34/CE¹⁸⁶ se refiere al Acuerdo marco sobre el permiso parental. Es una medida importante que determina el permiso parental para hombres y mujeres con el fin de ser disfrutado de forma indistinta. En España, algunos avances se materializan en 1998 con el Real Decreto 15/1998, “para la mejora del mercado de trabajo, en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad”, con especial atención a la maternidad. En esta misma línea de mejoras puede considerarse el Real Decreto Ley 11/1998 en que se establece el “coste cero” para compensar al empleador de los efectos desfavorables de la contratación de sustitución por maternidad.

En este contexto resulta muy interesante la Sentencia de 16 de julio de 2015, C-222/2014 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Cuarta que resuelve una cuestión prejudicial con el objetivo de interpretar las Directivas 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Dicha cuestión prejudicial se introdujo en un juicio relativo a la denegación al progenitor de un permiso parental con el argumento de que su mujer estaba desempleada¹⁸⁷.

En este asunto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, concluye que “la disposición objeto del litigio principal constituye una *discriminación directa* por razón de sexo, con arreglo al artículo 14, apartado 1, de la Directiva 2006/54, en relación con el artículo 2, apartado 1, letra a), de esta Directiva, respecto a los funcionarios que son padres en relación con la concesión de un permiso parental” y emite el siguiente fallo: “Las disposiciones de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, en su versión modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15

186 Directiva 96/34/CE, 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

187 La Sentencia de 16 de julio de 2015, de la Sala Cuarta, dictada en Asunto C- 222/2014, entiende que se opone a la Directiva 96/34/CE una normativa nacional que deniega el permiso parental a un funcionario con el argumento de que su mujer se encuentra desempleada y no padece ninguna dolencia o enfermedad grave que incapacite a ésta para cuidar al hijo, en base que es un derecho de cada progenitor, resultando aplicable en el ámbito privado y en el público.

de diciembre de 1997, así como las de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual se priva a un funcionario del derecho a un permiso parental si su esposa no ejerce una actividad laboral o profesional, salvo que, debido a dolencia o enfermedad grave, se la considere incapacitada para hacer frente a las necesidades de cuidado del hijo”¹⁸⁸.

El Tribunal de Justicia realiza un pormenorizado análisis del Acuerdo marco y de las Directivas objeto de interpretación, los objetivos que se perseguían por el legislador y si éstos se cumplen por la legislación nacional objeto del litigio. La Directiva 2006/54¹⁸⁹ tiene su origen en la lucha que deben mantener los Estados miembros, contra las situaciones de discriminación a las mujeres por percibir una retribución inferior a la de los hombres. Es necesario legislar para que los Estados miembros sostengan en el tiempo o adopten nuevas medidas, que favorezcan al sexo infrarepresentado el desempeño de ciertas profesiones, o medidas que eviten y compensen las desigualdades que padecen en su carrera profesional.

En lo que respecta al Acuerdo marco, que se aplica en base a la Directiva 96/34, representa un compromiso de la Confederación de Empresas Europeas (UNICE), el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental con varios objetivos: “1) como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar de los padres que trabajan; 2) la política familiar debe contemplarse en el contexto de la *promoción de la participación de las mujeres en la vida*

¹⁸⁸ FJ 52 STC de 16 de julio de 2015, C-222/2014 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

¹⁸⁹ En este contexto se consultó el Informe de 25 de junio de 2015 sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, ponente Doña Anna Záborská. Se puede consultar en la página web del Parlamento Europeo: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0213+0+DOC+XML+V0//ES> (Última consulta 4-09-2017)

activa y por tanto debe animarse a los hombres a asumir *una parte igual de las responsabilidades familiares*¹⁹⁰.

Del análisis de dichas disposiciones europeas se puede concluir que cada progenitor, de forma individual, es titular del derecho a un permiso parental que no puede estar condicionado a la situación laboral del cónyuge.

En España una de las medidas más importantes es la Ley 39/1999 de 6 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como respuesta a las necesidades de la nueva realidad social. En la propia Exposición de Motivos se indica que “mediante la Ley se completa la trasposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria, introduciendo cambios legislativos para que los trabajadores y trabajadoras puedan participar en la vida familiar”; dando un nuevo paso en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la Unión Europea el art. 119 del Tratado de Roma establece el principio de igualdad entre hombres y mujeres como uno de los principios básicos del ordenamiento jurídico comunitario al igual que otros textos internacionales como las Directivas 75/117/CEE y 76/207 CEE sobre no discriminación salarial y en el acceso y condiciones de empleo; en las 79/7, 86/378, 86/613 y 92/85 sobre Seguridad Social y protección de la maternidad. Numerosas Recomendaciones y Resoluciones, así como algunas sentencias, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que lo han interpretado y desarrollado.

Es importante también destacar la Resolución 2000/C218/02 del Consejo de la Unión Europea, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. Dicha Resolución parte de las consideraciones recogidas en el Tratado de Ámsterdam sobre la promoción de igualdad entre hombres y mujeres, con el fin de alcanzar la contratación y promoción profesional equilibradas entre hombres y mujeres.

El Derecho Internacional cuenta con una enorme cantidad de normativa relacionada con la protección del principio de igualdad y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, o por razones intrínsecas a un sexo como es el caso de la maternidad. Normativa que en muchos casos es pionera y luego se reproduce en la

190 Anexo de la Directiva 96/34.

legislación estatal, no sólo por la obligatoriedad que supone a veces la normativa internacional, como es el caso de las Directivas europeas de obligada trasposición entre los estados miembros; sino también por aquellas que se adoptan en el seno de instituciones con la firma y compromiso de los estados que participan en ellas.

Toda esta normativa internacional es la que ha sentado las bases de la legislación que se ha ido aprobando en España a lo largo de todos estos años, tanto en el ámbito laboral, como en el civil, tributario o penal. A modo de ejemplo, hemos introducido en este apartado alguna legislación española ya que ésta ha tenido que ir adaptándose a los textos internacionales que van aprobando los países miembros de organizaciones de las que España forma parte, como por ejemplo de la OIT, a la jurisprudencia del TJUE y a las Directivas Europeas de obligada trasposición o Recomendaciones y dictámenes. A continuación glosamos en un cuadro la normativa internacional más representativa para garantizar la igualdad y la prohibición de discriminaciones por razón de sexo.

DERECHO INTERNACIONAL		
AÑO	NORMATIVA	CONTENIDO
1919	Pacto de la Sociedad de Naciones. Parte IX Tratado de Versalles de 28 de junio	Igualdad de acceso hombres-mujeres a todos los servicios de la sociedad.
1919	Organización Internacional del Trabajo (OIT). Parte XIII Tratado de Versalles	Consagración jurídica del principio de igual remuneración por igual trabajo.
1910	Convenio Internacional de 4 de mayo para la represión de la trata de blancas	Para garantizar la libertad sexual de las mujeres y luchar contra la trata y explotación sexual de las mujeres.
1921	Convenio Internacional de 30 de septiembre para la represión de la trata de mujeres y niños	
1933	Convenio Internacional de 11 de octubre para la represión de la trata de mujeres mayores de edad	
1945	Carta de las Naciones Unidas de 26 de junio	Igualdad de derechos hombres y mujeres.

1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de 10 de diciembre	Prohibición de discriminación por razón de sexo.
1949	Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena. Resolución 317 (IV) de la Asamblea General de 2 de diciembre	Se castiga la inducción a la prostitución y la explotación sexual aunque medie consentimiento.
1949	IV Convenio de Ginebra sobre protección de la población civil	Contra la violación, la prostitución forzada y todo atentado a su pudor.
1950	Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 4 de noviembre	Garantiza el goce de derechos y libertades sin distinción alguna, especialmente por razón de sexo.
1952	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 20 de diciembre	Reconocimiento de los derechos de participación política y en la vida pública de las mujeres en igualdad con los hombres.
1957	Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada de 29 de enero	Reconocimiento del derecho a la nacionalidad de la mujer con independencia de su estado civil.
1951	Convención de la OIT sobre igual remuneración entre hombres y mujeres de 29 de junio	Prevención de la discriminación por razón de sexo.
1958	Convención en materia de Empleo y Ocupación de 25 de junio	
1960	Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza. UNESCO 14 de diciembre	
1962	Convención sobre el Consentimiento para el matrimonio, la edad mínima de matrimonio y su registro	Obligatoriedad de libre consentimiento de ambos cónyuges para contraer matrimonio.
1966	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 16 de diciembre	Consagración del principio de igualdad y prohibición de discriminación basada en el sexo.
1966	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre	

1969	Convención Americana sobre Derechos Humanos.	Los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos y libertades así como a garantizar su libre ejercicio sin discriminación alguna.
1974	Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia y en conflictos armados. Resolución 3318 (XXIX) Asamblea general de 14 de diciembre	Protección de las mujeres y niños como el sector más vulnerable de la población.
1979	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General el 18 de diciembre	Es el primer instrumento internacional, de ámbito universal, que prohíbe la discriminación por razón de sexo en la esfera pública y en la privada.
1981	Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos de 27 de julio	Garantiza el disfrute de los derechos y libertades reconocidos sin distinción de sexo.
2003	Protocolo sobre los derechos de la mujer en África	
1984	Resolución 14/84 del Consejo Económico y Social de 24 de mayo	Sobre la violencia en la familia y medidas de prevención de la violencia en el hogar y prestación de asistencia adecuada a las víctimas de ésta.
1985	Asamblea General de Naciones Unidas. Resolución 40/36 sobre la violencia en el hogar	
1992	Recomendación General número. 19 del Comité para la eliminación de la discriminación de la mujer	La violencia ejercida contra la mujer se entiende incluida en las formas de discriminación.
1994	Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Resolución 48/104 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 23 de febrero	Define la violencia contra la mujer como una manifestación de relaciones de poder desiguales hombre-mujer y la discriminación que genera el intento de subordinación de la mujer respecto del hombre a través del ejercicio de violencia sobre ella.
1994	Resolución 1994/45 de 4 de marzo por la Comisión de Derechos Humanos	Se nombra un Relator Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias.

1996	Carta Social Europea Revisada. Estrasburgo 3 de mayo	Garantiza la igualdad de oportunidades a todos los trabajadores en materia de empleo y profesión, sin discriminación por razón de sexo (ámbitos de acceso al empleo, formación, remuneración, promoción,...).
1999	Protocolo Facultativo a la Convención de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado por la Asamblea General el 6 de octubre	Incorpora un sistema de control y atribución de funciones al Comité de denuncias por las violaciones de derechos en que eventualmente pueda incurrir un Estado Parte.
2000	Carta de los Derechos Fundamentales de la UE	Prohíbe toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo.
2000	Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos el 6 de junio, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar	Reforzar la promoción de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.
2000	Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, de 15 de noviembre. Complementa la Convención de Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional	Prevenir la trata de personas, proteger a sus víctimas y procesar a sus autores.
2004	Reglamento CE nº 806/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo	Fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas y estrategias de intervención comunitaria de cooperación al desarrollo.
2004	Directiva 2004/81/CE del Consejo de 29 de abril, relativa a la expedición de un permiso de residencia a nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos o hayan sido objeto de una acción de ayuda a la inmigración ilegal que cooperen con las autoridades competentes.	Para favorecer la lucha contra la trata de seres humanos.

2004	Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios de suministro	Los Estados velarán porque se tenga en cuenta el sexo como factor de cálculo en los nuevos contratos de seguros y servicios financieros sin que dé lugar a diferencias.
2005	Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos de 16 de mayo	Prevenir y combatir la trata de seres humanos, garantizando la igualdad de género.
2006	Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación	Aplicar el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, la promoción y la formación profesional, las condiciones de trabajo (incluida la remuneración) y regímenes profesionales de la Seguridad Social. Considera discriminación el acoso y acoso sexual o el trato menos favorable a una mujer embarazada o por permiso de maternidad.
2007	Tratado de la Unión Europea. Lisboa 13 de diciembre	Reconoce y garantiza los derechos de la mujer en el ámbito de la Unión Europea.
2007	Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual, de 25 de diciembre	Prevenir y combatir la explotación y abuso sexual de los niños.
2008	Resolución 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas de 19 de junio	Medidas de prevención de violencia sexual en conflictos armados como táctica de guerra.
2009	Resolución 1888 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas de 30 de septiembre	Nombramiento de una representante especial del secretario general de NN.UU sobre la violencia sexual en los conflictos.
2009	Resolución del Parlamento Europeo de 26 de noviembre sobre la eliminación de la violencia contra la mujer	Combatir todas las formas de violencia contra la mujer.
2009	Tratado de funcionamiento de la Unión Europea de 1 de diciembre	Fija como objetivo de la UE eliminar las desigualdades entre hombre y mujer y promover su igualdad.

2010	Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.	Para hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen la actividad autónoma.
2010	Directiva 2010/18 UE del Consejo, de 8 de marzo por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP y CES	Establece las disposiciones mínimas para garantizar la conciliación familiar y profesional de los trabajadores con hijos.
2011	Resolución del Parlamento Europeo de 5 de abril sobre las prioridades y líneas generales del nuevo marco político de la Unión para combatir la violencia contra las mujeres	Combatir la violencia contra las mujeres desde la política, la prevención, la protección, la persecución,
2011	Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia doméstica de 11 de mayo	Proteger, prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
2011	Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas	Sustituye a la Decisión marco del Consejo de 19 de julio de 2002 relativa a la lucha contra la trata de seres humanos.
2012	Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas, de 20 de diciembre, sobre intensificación de los esfuerzos mundiales para la eliminación de la mutilación genital femenina	Con el fin de erradicar las actitudes y prácticas nocivas que afectan de forma negativa a las niñas, en particular todas las formas de mutilación genital femenina.
2012	Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre, por la que se establecen las cuotas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de los delitos	Garantizar que las víctimas de los delitos reciban información, apoyo y protección adecuada.

Fuente: elaboración propia. A partir del trabajo de Eva Díaz Peralta en *Mujer e igualdad en el derecho español*¹⁹¹.

191 RODRÍGUEZ LÓPEZ, Rosalía y otros, *Mujer e igualdad en el derecho español*, op. cit.

2.4. Discriminación positiva

Figueruelo Burrieza sostiene que en España, hasta 1931, los textos constitucionales, no hacían ninguna referencia a la protección de la igualdad de trato y no tener en cuenta el sexo al que se pertenece. Sin embargo, la Constitución republicana, si establece, en el artículo 25, que (entre otras características) el sexo no podría generar ningún privilegio jurídico; y, en cuanto a la participación política, establecía que “los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes” (art. 36)¹⁹². Esta novedad constitucional tuvo escasa vigencia, al partir las “leyes fundamentales” del franquismo de presupuestos radicalmente diversos que devolvían a la mujer a su posición tradicional.

La Constitución de 1978 ha supuesto, respecto al tratamiento jurídico de la mujer, una auténtica redefinición de gran parte de nuestro marco jurídico-político, tanto en lo concerniente al ámbito de las relaciones públicas, como a las de orden privado. En cuanto al enfoque que se le da al principio de igualdad cabe distinguir tres tipos de normas constitucionales: aquellas normas que están enfocadas a dirigir la actividad de los poderes públicos; la cláusula general del artículo 14¹⁹³ y, finalmente, un conjunto de disposiciones que establecen un tratamiento igualitario en supuestos concretos. Pero en realidad, estas últimas concreciones *ad casum* de la cláusula de igualdad del art. 14 CE, de manera que pudiera resumirse el tratamiento constitucional de la igualdad mediante el empleo de dos categorías: “los criterios inspiradores” de los artículos 1.1 y 9.2 CE y la cláusula del art. 14 CE.

La realidad es que ninguna persona debería sufrir discriminación alguna con base en su sexo, raza, religión, opinión política o de otra índole, por nacimiento o cualquier condición.

Cuando dos personas que son consideradas comparables no son tratadas con igualdad, se considera discriminatorio, a no ser que la diferencia de trato tenga un fin legítimo o una justificación razonable,

192 FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela, “La igualdad compleja en el constitucionalismo del S.XXI. Referencia especial a la no discriminación por razón de sexo”. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, número conmemorativo, sexagésimo aniversario, págs. 245-271. Accesible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/4055/5200> (Última consulta 14-02-2016).

193 GÁLVEZ MUÑOZ, Luis, “La cláusula general de igualdad”, en *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, núm.21, 2003, págs. 195-206.

por ejemplo, porque sus situaciones sean diferentes. Esto implica que las situaciones desiguales deberían ser tratadas desigualmente.

Fernando Rey establece una clasificación de las discriminaciones y considera que se puede hablar de *discriminaciones directas*, *discriminaciones indirectas* y *discriminaciones inversas*. Y ello es debido a que en el ámbito de la discriminación ésta abarca un fundamento más amplio que el simple trato peyorativo a una persona por razón de su sexo ya que hay circunstancias que sólo pueden afectar a un sexo y por ello no sólo se va a considerar trato discriminatorio aquel que se produce a una mujer en comparación al trato que se otorga a un hombre¹⁹⁴. Así por ejemplo, cuando se despiden a una mujer por estar embarazada estamos ante una circunstancia intrínseca, que deriva únicamente del hecho de ser mujer, y ello delimita una nueva forma de discriminación; al igual que las normas protectoras (por ejemplo aquella que prohibía que las mujeres realizasen trabajos en el interior de las minas¹⁹⁵ como así lo podemos observar en la STC 229/1992, de 14 de diciembre.

194 REY MARTÍNEZ, Fernando, *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, McGraw -Hill, Madrid, 1995, págs. 76 y ss.

195 El TC en su STC 229/1992, de 14 de diciembre sobre acceso de la mujer a la minería, en su FJ 3 examina si esta prohibición del trabajo de la mujer en el interior de las minas es compatible con el derecho a la no discriminación del art. 14 CE.

Igualmente afirma el TC que el principio de igualdad no establece la paridad ni como fin ni como medio sino que “exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato, la prohibición de discriminación entre los sexos implica un juicio de irrazonabilidad de diferenciación establecido ya ex Constitutione que impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica de trato entre los varones y las mujeres también en materia de empleo.”

Y reconoce que “han sido las mujeres el grupo víctima de tratos discriminatorios, por lo que la interdicción de la discriminación implica también, en conexión además con el art. 9.2 CE, la posibilidad de medidas que traten de asegurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Y establece que la consecución del objetivo de igualdad entre hombres y mujeres permite el establecimiento de un *derecho desigual igualatorio*, es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer (SSTC 128/1987 y 19/1989). Se justifican así constitucionalmente medidas en favor de la mujer que estén destinadas a remover obstáculos que de hecho impidan la realización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, y en la medida en que esos obstáculos puedan ser removidos efectivamente a través de ventajas o medidas de apoyo hacia la mujer que aseguren esa igualdad real de oportunidades y no puedan operar de hecho en perjuicio de la mujer”.

El propio Tribunal Constitucional determina que aunque históricamente se justifique como una acción protectora “la prohibición de trabajar en el interior de las minas a las mujeres no se puede considerar una medida de apoyo o de acción positiva para alcanzar el principio de igualdad de oportunidades sino que se trata de una legislación discriminatoria que impide el acceso de las mujeres a determinados empleos”.

Podemos decir que la LOI no actúa con intencionalidad represiva de los comportamientos discriminatorios sino que actúa desde el ámbito de la prevención y otorga un papel importante a los poderes públicos y agentes sociales. Su objetivo es modificar la construcción social que ha pervivido y se ha consolidado a lo largo del tiempo en todos los órdenes: civil, social, político, cultural, económico, etc., haciendo especial incidencia sobre los agentes sociales que más repercuten en los cambios sociales como la educación o los medios de comunicación, porque es incidiendo en estos dos ámbitos donde se pueden conseguir los cambios sociales que precisamos para alcanzar la plena igualdad.

El art. 11 de la LOI lleva por título “acciones positivas”, esta disposición clarifica y aporta seguridad jurídica a un concepto muy controvertido y que fue objeto de muchas sentencias e interpretaciones del Tribunal Constitucional, ya que la finalidad de las acciones positivas es hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Son adoptadas de forma unilateral con el fin de favorecer al sexo excluido, que mayoritariamente son las mujeres¹⁹⁶. Para Lousada Arochena de lo que se trata es de “corregir situaciones pasadas de discriminación, la categoría de acciones positivas de futuro se engloba en la categoría de medidas de igualdad de oportunidades”¹⁹⁷.

Giménez Gluck establece una división entre acciones positivas moderadas (por ejemplo, subvencionar contratos laborales de mujeres) y medidas de discriminación inversa (sistema de cuotas); de tal manera que, mientras que las cuotas provocan un daño directo entre los miembros no beneficiados por la acción inversa, en las medidas moderadas tiene una incidencia menor¹⁹⁸.

En la legislación española es en la LOI donde se definen por primera vez los conceptos discriminación directa e indirecta, recogiendo en la norma los principios procedentes tanto del ordenamiento europeo como de nuestra jurisprudencia constitucional. El artículo

196 Art. 14.6 L.O.I “ las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuáles los poderes públicos podrán adoptar medidas de acción positiva”

197 LOUSADA AROCHENA, Fernando, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant monografías 949, Valencia, 2014, págs. 396 y ss.

198 GIMÉNEZ GLUCK, David, “El control de constitucionalidad de las cuotas basadas en la clase social”, *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, núm.30-31, Valencia, 2000, pág. 31.

3¹⁹⁹ es la principal manifestación del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación entre mujeres y hombres; la igualdad se define como ausencia de discriminación, a diferencia de lo que venía afirmando la Jurisprudencia del T.C. que no equiparaba ambos conceptos.

2.4.1. Discriminaciones directas

Se consideran discriminaciones directas “aquellas que consisten en un tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo, con independencia de los motivos que hayan movido al causante” ²⁰⁰, pueden verse afectados tanto los hombres como las mujeres, aunque incide de forma más habitual en estas últimas. Son ejemplos de este tipo de discriminaciones las políticas adoptadas antaño con el fin de proteger a la mujer tales como impedir que trabajasen en la mina o su presencia en el ejército. Este tipo de medidas se adoptaban teniendo en cuenta la inferioridad de la mujer y ello en sí mismo ya es discriminatorio. Las discriminaciones directas pueden ser abiertas o encubiertas (que no es lo mismo que indirectas), éstas últimas son fruto del establecimiento del sexo como causa que guía la actuación o el comportamiento discriminatorio, aunque no se alegue explícitamente y aunque formalmente aparezca bajo otra causa.

El propio TC en la sentencia 182/2005, de 4 de julio, es taxativo en la definición de discriminación directa en relación a un caso en que una mujer recurre en amparo por sufrir discriminación en el trabajo; en el que la apartaron de realizar tareas jurídicas importantes durante sus embarazos y posteriores maternidades, con el consiguiente perjuicio económico y un cambio de puesto de trabajo para otro de menor entidad²⁰¹. Frente a ello, en el FJ 7 determina el TC que “no puede mantenerse, como hace la resolución recurrida, que no exista discriminación por el hecho de que el empresario se encuentre en el ejercicio de actos amparados por la legislación laboral. Ya hemos

199 Ley 37/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 3: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

200 Art. 6 LOI.

201 STC 182/2005, de 4 de julio.

dicho que, incluso si concurriera causa legal, la libertad empresarial no alcanza a la producción de resultados inconstitucionales (por todas, STC 87/2004, de 10 de mayo, FJ 2), y que no es admisible una minusvaloración o perjuicio en las condiciones de trabajo inmediatamente asociado a la maternidad, al constituir una discriminación directa por razón de sexo (art. 14 CE). Por tanto, la conducta empresarial fundada en motivos expresamente prohibidos como el sexo no puede ser valorada como un mero acto de libertad o como el ejercicio de facultades habilitadas por el Derecho, lo mismo que el interés empresarial latente en ese tipo de decisiones, sea del tipo que sea, no puede legitimarse a través de medidas contrarias al mandato constitucional de prohibición de la discriminación de la mujer²⁰².”

La doctrina del Tribunal Constitucional considera al embarazo como un elemento diferencial que, como hecho biológico, es un hecho que sólo se puede dar de forma exclusiva en las mujeres. Así, en el FJ 4 establece que “La protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo²⁰³”. Este argumento será utilizado en muchas sentencias posteriores de nuestro más alto tribunal en base a la citada doctrina.

El TC también afirma en la misma sentencia de 2005 que “la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión directa del art. 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio²⁰⁴”.

Se puede concluir por tanto que el Tribunal Constitucional advierte que el artículo 14 de la Constitución Española prohíbe al legislador aprobar normas distintas para situaciones iguales. Sin embargo, no se puede concluir que toda desigualdad es inconstitucional sino sólo aquella que es discriminatoria. Es por esto que para determinar

202 STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 7.

203 STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 4.

204 STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 5.

cuándo es posible o no introducir una desigualdad constitucional, la doctrina ha establecido un test de igualdad mediante el cual resulte necesario apreciar una serie de requisitos: tiene que producirse una justificación objetiva y razonable, apreciarse si existe proporcionalidad y adecuación entre las medidas y los fines que se pretenden. Así como asegurar que se dan unas determinadas cuestiones en tiempo y lugar. Si las leyes dirigidas a determinados grupos, entre las que se encuentran las normas a favor de la mujer, superan este test, serían calificadas como constitucionales²⁰⁵.

Por tanto, tras esta línea argumentativa de la jurisprudencia constitucional, podemos concluir que este tipo de discriminaciones no exige sólo un trato diferente sino que además ésta ha de ser perjudicial. Por ello no podemos incardinar en éstas las acciones positivas.

Pero es la LOI la que por primera vez, tras toda esta doctrina del Tribunal Constitucional, define en su artículo 6 el concepto *discriminación directa* como “la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”²⁰⁶.

Es también la LOI la que en su artículo 7, define como una discriminación por razón de género los conceptos acoso sexual y acoso por razón de sexo, de tal manera que viene a cubrir una laguna legal existente hasta ese momento en lo que a su definición y determinación había.

2.4.2. Discriminaciones indirectas

Para Serra Cristóbal existen conductas que son aparentemente neutrales pero que tienen un efecto negativo para un colectivo concreto, pueden ser perseguidas y sancionadas como discriminatorias (por ejemplo: en un procedimiento de selección de empleo exigir una determinada estatura común para ambos sexos)²⁰⁷. La discriminación

205 REQUERO IBÁÑEZ, José Luis, “Constitucionalidad y marco jurídico de la Ley sobre Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres”, *Aqualitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 20, 2007, pág. 24.

206 Art. 6 LOI.

207 SERRA CRISTÓBAL, Rosario, “La presencia de mujeres en los parlamentos autonómicos: la efectividad de las medidas de paridad adoptadas por los partidos políticos y por el legislador”, *op. cit.*, págs. 161-195.

indirecta la constituyen aquellos tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, provoca consecuencias desiguales perjudiciales que vienen determinadas por la diferencia realizada, tal y como se establece en el art. 6 de la LOI.

Asimismo el art. 5 de la propuesta de Directiva presentada a la Comisión el 24 de mayo de 1998: estipula, por primera vez en derecho comunitario, una definición normativa de discriminación indirecta “existirá discriminación indirecta... cuando una práctica aparentemente neutral perjudica de un modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo”²⁰⁸. Ya el TJCE se había manifestado en este mismo sentido en situaciones discriminatorias anteriores.

Cabeza Pereiro sostiene que en nuestra normativa hay algunos casos de discriminaciones indirectas, por ejemplo: en el régimen de despido disciplinario por causas objetivas, ya que la mujer trabajadora incurría en mayor absentismo laboral porque tenía dificultades para atender a la familia y cumplir con su horario profesional; lo mismo sucedía en lo que respecta a las remuneraciones así como en la configuración de determinadas categorías profesionales más feminizadas²⁰⁹. Pero es también la L.O.I. 3/2007 la que define, por primera vez en una norma, el concepto *discriminación indirecta* en su artículo 6 como “aquella en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”

2.4.3. Discriminación inversa

El artículo 9.2 de la Constitución obliga a promover la igualdad real y efectiva, de tal manera que deben hacer lo posible por situar en posición de igualdad real a quienes se encuentren en condiciones de

208 Art. 5 de la propuesta de Directiva presentada a la Comisión el 24 de mayo de 1998.

209 La discriminación retributiva ha sido calificada por Jaime Cabeza Pereiro como “el problema conceptualmente más difícil del derecho antidiscriminatorio” en “La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica”. Accesible en la *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 25 de 2012.

inferioridad. En este contexto legal, y por tanto constitucionalmente admitidas, hay dos figuras que formalizan el trato favorable a aquellos colectivos que se encuentran en dicha situación: la acción positiva (que es un mandato constitucional) y la discriminación inversa (que es una norma permisiva). En este tipo de discriminaciones la medida diferenciadora correctora provoca un perjuicio en la esfera individual de los varones en situación similar²¹⁰.

Son ejemplos de acciones positivas comunes: la aplicación de la paridad en el ámbito de la participación femenina, a partir de un sistema de cuotas para incorporar mujeres a las listas electorales; equilibrar cualitativa y cuantitativamente la participación de las mujeres en el mundo laboral como se hace con las subvenciones que favorecen su contratación en sectores en los que están subrepresentadas; promover la corresponsabilidad y por tanto un reparto equitativo de responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres. O, utilizar el sistema cremallera que consiste en presentar de forma alterna hombres y mujeres en las listas de candidatos electorales, como sucede en el caso de la Cámara italiana.

2.4.4.- Una visión sobre la jurisprudencia

El término “discriminación positiva” ha surgido a raíz de la Sentencia del conocido como caso Kalanke²¹¹, el cual se produjo como consecuencia de la concesión de una plaza de funcionaria a una mujer en el Ayuntamiento de Bremen (Alemania), amparándose en una normativa que establecía medidas de acción positiva para cubrir puestos en los que las mujeres se encuentren infrarepresentadas, de tal manera que, teniendo los mismos méritos y capacidad, las mujeres tenían preferencia sobre los candidatos en el acceso al puesto que se ofertaba en la administración local. En este contexto, la normativa consideraba que existía infrarepresentación cuando los puestos eran ocupados en una cantidad inferior al 50% por personas de un sexo determinado²¹².

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín ya se consideraba importante alcanzar la paridad real en los órganos de decisión, tanto política como económica entre ambos sexos, teniendo en cuenta

210 GIMENEZ GLUCK, D., *Una manifestación polémica del principio de igualdad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 165

211 Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas del 17 de octubre de 1995

212 REY MARTÍNEZ, Fernando, “La discriminación positiva de mujeres (Comentario a propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad de 17 de octubre de 1995, asunto Kalanke)”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 47, mayo-agosto 1996, págs. 309-332.

que si no se alcanzaba dicha paridad se estaría prescindiendo de la representación de más de la mitad de la sociedad²¹³.

Lousada Arochena sostiene que en el citado caso Kalanke se inició la polémica respecto de si el Derecho Comunitario permite vulnerar el principio de igualdad si el objetivo es alcanzar la igualdad real, para lo que se darían ciertas ventajas con el fin de alcanzar una representación más equilibrada entre hombres y mujeres. Igualmente, con el caso Marschall,²¹⁴ el Tribunal de Justicia sentó Jurisprudencia sobre el principio de igualdad de trato en tanto que no pueda tener carácter absoluto y se pueda admitir, de forma excepcional y restrictiva, el trato distinto siempre que se justifique en criterios objetivos y proporcionales²¹⁵.

Para Martín Vida, el caso Marschall afianzó la interpretación favorable a dichas excepciones, y para consolidar esta jurisprudencia se incluyó en la reforma del T.U.E., en la cumbre de Ámsterdam, un artículo posibilitando estas medidas de acción positiva. Tanto el Tribunal Constitucional, como el Tribunal de Justicia de Luxemburgo y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, no hacen referencia a la “discriminación positiva”, sino a “medidas de acción positiva”, ya que entienden que, conceptualmente, la discriminación nunca puede ser positiva²¹⁶.

En este sentido resulta interesante el estudio que realiza Pérez del Río, con relación a los conceptos de discriminación directa, indirecta y positiva a los que incorpora además los de acción positiva y protectora para poner luz sobre una terminología que considera que presenta un alto grado de conflictividad incrementado con la consolidación conceptual que supuso la sentencia Kalanke del TJCE (C-40/1993)²¹⁷. Analiza el autor, como nuestro Tribunal Constitucional, viene aplicando medidas correctoras en diferentes sentencias, como por ejemplo en la Sentencia 114/83 que confiere licitud y admite la

213 Declaración de Pekín y Plataforma para la Acción recogidos en el Informe de la Resolución adoptada en la Conferencia de 17 de octubre de 1995. Documento A/CONF. 177/20 de 17 de octubre de 1995.

214 LOUSADA AROCHENA, José Fernando, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, págs. 264 y ss.

215 ROFES i PUJOL, María Isabel, “La sentencia Kalanke” en *Biblioteca temática digital. Base legal de la acción positiva*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 1998, págs. 52 y ss

216 MARTÍN VIDA, María Angeles, “Las claves de la sentencia Marschall” en *Biblioteca temática digital. Base legal de la acción positiva*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 1998, págs. 59 y ss

217 PÉREZ DEL RÍO, Teresa, *Principio de igualdad y Derecho Positivo: discriminación directa, indirecta y acción positiva*. Emakunde, 10 años en la sociedad vasca, Victoria, 1997, págs. 22 y ss

desigualdad legal cuando ésta se establece para situaciones que no son idénticas. Igualmente, al realizar un análisis de la sentencia 128/1987 se observa como el tribunal considera que no vulnera el principio de igualdad la actuación de los poderes públicos cuando trata de resolver la desigualdad de la que parten determinados grupos sociales definidos, entre otras peculiaridades, por el sexo y que se encuentran en situación de clara desventaja laboral, por cuestiones de tradición o hábitos enormemente afianzados en la sociedad. El objetivo es dar un trato distinto a situaciones verdaderamente diferentes.

Asimismo, es muy significativo el contenido de la sentencia STC 229/1992, de 14 de diciembre de 1992 y la STC 3/1993, de 12 de febrero de 1993 a las que pasamos a referirnos brevemente.

De este modo, en la STC 229/92, que surge de un procedimiento en el que se ventila la vulneración del principio de igualdad y discriminación por razón de sexo, la desigualdad se produce cuando tras convocar 900 plazas de ayudantes mineros son ocupadas, todas ellas, por varones. El Juzgado de lo social nº 2 de Oviedo entendió que prohibir a las mujeres trabajar en la mina no es contrario al derecho reconocido en el art. 14 de la CE; ya que dicha prohibición se ampara en diversas normas internacionales como una medida especial de protección del sexo femenino. La sentencia, en su FJ 2²¹⁸ dice que “la consecución del objetivo igualatorio entre hombres y mujeres permite el establecimiento de un derecho <desigual desigualatorio>, es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre la mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer.”

Por lo que respecta a la STC 3/1993, se refiere a un procedimiento de amparo por infracción del principio de igualdad ante la ley consagrado en el art. 14 CE al no reconocer la Seguridad Social los derechos de un viudo por una cuestión únicamente referida el sexo. Establece dicha sentencia, en su FJ.3, que “la referencia al sexo en el artículo 14 implica la decisión constitucional de acabar con una histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer, siendo inconstitucional la diferenciación normativa basada en dicho criterio. Con todo en la perspectiva del artículo 9.2 de la Constitución, de promoción de

218 FJ2 STC 229/1992, de 14 de diciembre de 1992. BOE núm. 16. Suplemento, de 19 de enero de 1993.

las condiciones de igualdad, no se considera discriminatorio que, a fin de promover una real y efectiva equiparación de la mujer con el hombre, se adopten ciertas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer”²¹⁹.

El artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que entró en vigor para España en febrero de 1.984 establece que, a los efectos de la Convención, la expresión discriminación contra la mujer “denotará toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menos-cabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. A continuación, el artículo 4.1 del mismo texto y en consonancia con el artículo 9.2 de nuestra Constitución, ampara las medidas de acción positiva temporales cuyo objetivo sea alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres.

Al margen de la polémica que genera la introducción de estas medidas, surge el problema de su aplicación, que supone la restricción de otro derecho fundamental. Esto es, cuando se produce una situación en la cual se favorece a una mujer por el hecho de ser mujer, independientemente de sus cualidades, se está discriminando a un hombre por la misma razón vulnerando de este modo el derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo.

Los órganos judiciales, cuando ejerzan el control de la aplicación concreta de las medidas, deberían atenerse al cumplimiento del principio de proporcionalidad, de ponderación de las ventajas e inconvenientes para el interés individual y para el interés público o fin pretendido con el establecimiento de la medida restrictiva de derechos fundamentales. Principio de proporcionalidad que tiene la siguiente estructura:

- a) Finalidad constitucional de la medida, que consiste en hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Es posible que la persona beneficiaria no haya sido nunca objeto de discriminación y que la aplicación de estas medidas no beneficie a la totalidad de las víctimas de la discriminación.

219 FJ 3 STC 3/1993 de 12 de febrero de 1993. BOE núm. 90, de 15 de abril de 1993.

- b) Idoneidad formal y objetiva de la medida. Deben acordarse “a favor de las mujeres” o “a favor de las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad” conforme establece el artículo 14.6 LOI. Y ha de adoptarse con una serie de garantías: tienen que ser medidas específicas, frente a situaciones patentes de desigualdad, han de ser temporales, justificadas y proporcionadas con el objetivo que se pretende.
- c) Necesidad de la medida, es decir, cumpliendo el principio de intervención mínima no se deberá promover una acción positiva, restrictiva de derechos fundamentales siempre que exista otra medida igualmente efectiva para lograr el fin pretendida por la misma pero menos restrictiva del derecho fundamental²²⁰.
- d) Proporcionalidad en sentido estricto: este principio conlleva valorar tanto las ventajas como los beneficios que resultan para el bien común o para la protección de otros derechos fundamentales de terceras personas.

Para Fernández Rodríguez²²¹ cuando se produce una intromisión en un derecho fundamental hay que examinar su legitimidad y una de las fases del método de averiguación es valorar a través del principio de proporcionalidad que la respuesta ha sido idónea, adecuada, necesaria y no excesiva. Considera que este principio ha de operar tanto en la actuación del legislador como en la actividad judicial, ya que el principio de proporcionalidad debe entenderse implícito al propio Estado de derecho.

220 LOUSADA AROCHENA, José Fernando (*op. cit.*) hace una distinción y dice que las medidas de acción positiva han de ser para corregir situaciones pasadas de discriminación; así el art. 11 de la LOI tan sólo recoge las acciones positivas para discriminaciones de pasado, lo que se denomina “back-looking” en contraposición a las de futuro: forward-looking cuyo objetivo es distinto, ya que éstas últimas no pretenden corregir conductas discriminatorias sino que promueven el cambio hacia un modelo más integrador. Págs. 271 y ss.

221 FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, José Julio, “Seguridad y libertad: ¿equilibrio imposible? Un análisis ante la realidad de internet”, en FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, José Julio y SANSÓ-DUBERT PASCUAL, Daniel (coords.), *Internet: un nuevo horizonte para la seguridad y la defensa*, Universidade de Santiago de Compostela, 2010, págs. 12-13.

2.5. Discriminación horizontal y discriminación vertical

2.5.1. Delimitación conceptual

La discriminación horizontal²²² hace referencia al tipo de actividad profesional que se atribuye a hombres y mujeres, considerando actividades meramente femeninas las que tradicionalmente se relacionan con el cuidado tales como enfermeras, limpiadoras, maestras,... lo que favorece el mantenimiento de ciertos roles relacionados con lo que se considera propio de la mujer y del hombre. En España más del cincuenta por ciento de las mujeres ocupadas lo hacen en cinco ramas del sector servicios y con bajas retribuciones.

La discriminación vertical es aquella que se produce en el ámbito de las oportunidades de promoción profesional, a medida que subimos en la jerarquía de una organización nos encontramos con menos mujeres, de manera que es difícil encontrar mujeres directivas o en puestos de responsabilidad²²³. Ya hemos hablado del techo de cristal y de lo sutil que resulta esta discriminación, pero lo cierto es que a pesar del aumento del nivel académico de las mujeres esto no se traduce en un incremento exponencial de la presencia femenina en los equipos directivos de las organizaciones.

Con carácter general hablar de “discriminación” implica referirse a una situación de desventaja que la sociedad no quiere y rechaza. Si bien es cierto también que las situaciones de desventaja rechazables se identifican en función de los valores o ideologías imperantes en cada momento determinado, lo que hace que hoy día constituyan discriminaciones situaciones o actuaciones que hace tiempo no se consideraban como tales.

222 PÉREZ DEL RÍO, Teresa, *Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*, Junta de Andalucía, Consejería de Empleo, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, págs. 22 y 94

223 ESCARRER, Catalina, NAVARRO, Capilla, BOSCH Esperanza y FERRER, Victoria “La segregación horizontal y vertical por género entre el PAS y el PDI en la Universitat de les Illes Balears” Comunicación en Simposio IV *Trabajo femenino y empresa* en I Congreso Internacional sobre género, trabajo y economía informal. Organizado por Observatorio de la Igualdad-UMH Seminario interdisciplinar de Estudios de Género. (27-29 de febrero de 2008). <http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/sciv06.pdf> última consulta 17 de marzo de 2016.

Algunos ejemplos de discriminación: en la STC 26/2001, de 14 de marzo, en su FJ4 se aborda la discriminación que se produce en el acceso al empleo, también se puede citar la discriminación retributiva o la discriminación salarial tal y como se analiza en la STC 112/2017, de 16 de octubre, o la discriminación en el proceso de valoración de puestos, la discriminación en la compatibilidad de funciones laborales y extralaborales. Son diferentes ejemplos de como se puede conculcar el derecho a la igualdad de oportunidades recogido en nuestra vigente Constitución. En la misma línea, hay diferentes textos internacionales que abordan esta regulación, como en la Declaración Universal de Derechos Humanos y resto de tratados ratificados por España en relación a esta materia, con los que articular los criterios de interpretación de la normativa interna, especialmente el derecho a no ser discriminado por razón de sexo. Interpretaciones que hay que hacer teniendo en cuenta que hay muchos tratados y textos internacionales que protegen y regulan el principio de no discriminación por razón de sexo, y teniendo en cuenta que el tratado tiene un rango superior a la ley (art. 96.1 CE)²²⁴.

Hubo una larga etapa en que la conciliación suponía básicamente la corrección normativa para facilitar y promover que la mujer tuviese dedicación plena al trabajo doméstico (recordemos los preceptos contenidos en el Fuero de los Trabajadores tendentes a favorecer el apartamiento de la mujer de la fábrica) y favorecer que el hombre fuese quien se dedicase al trabajo remunerado. Actualmente nos encontramos en un contexto en el que nuestra vigente Constitución no solo establece el principio de no discriminación (art. 14.2 C.E.), sino que “obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan la consecución de la igualdad real entre colectivos” (art. 9.2 C.E.). La finalidad de la ley es facilitar la compatibilidad promoviendo un reparto justo y

²²⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos. Art. 23.2 “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1984). El Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales, en su art. 7 reconoce el derecho a “un salario equitativo e igual por un trabajo de igual valor” (De 16 de diciembre de 1966, con entrada en vigor el 3 de enero de 1976, ratificado por España el 24 de abril de 1977 y publicado en el BOE de 30 de abril de 1977). En la misma línea lo reconocen los Convenios OIT que recogen, desde 1951, la formulación “salario igual por trabajo de igual valor” (Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Ratificado por España el 26 de octubre de 1967, registrado en la OIT el 6 de noviembre de 1967 y publicado en el BOE de 4 de diciembre de 1968.). El “derecho a una remuneración equitativa” recogido en el artículo 4 de la Carta Social Europea (Firmada el 18 de octubre de 1961, entró en vigor el 26 de febrero de 1965, fue ratificada por España el 6 de junio de 1980 y publicada en el BOE de 26 de junio de 1980).

equitativo de las diferentes responsabilidades, ya que lo fundamental no es sólo que se incorpore la mujer al mercado laboral, sino que el hombre ha de incorporarse en la misma medida al trabajo doméstico y las tareas de cuidado.

Las desigualdades en las retribuciones económicas y en la promoción laboral son actualmente las cuestiones que más discriminan a las mujeres en el mercado de trabajo. Por un lado, la denominada *brecha salarial*, ya que sus retribuciones son un 30% menos que los hombres dedicándose a la misma actividad empresarial. Hay que subrayar que las mujeres predominan en las categorías peor remuneradas, y no optan en igualdad de condiciones al acceso a cargos de responsabilidad o promoción en su carrera profesional. En muchos casos tienen que renunciar a promociones laborales por las dificultades que tienen para la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, pues todavía se considera que el cuidado de la familia y del hogar corresponde a la mujer. Son dos retos de futuro a los que nos enfrentamos y debemos cubrir las lagunas legales que permiten que se sigan produciendo situaciones discriminatorias para las mujeres en el mercado laboral.

Seijas Villadangos²²⁵ advierte de que la cuestión de género ha de pasar de lo formal a lo material; teniendo en cuenta que la perspectiva de género no puede ser aislada jurídicamente sino que se complementa con aspectos educativos, culturales, sociales y económicos a los que desde la normativa se deben dar respuestas y ofrecer seguridad jurídica ya que es necesario interactuar con la sociedad.

2.5.2. Discriminación en el acceso al empleo

Para realizar un análisis de la situación actual del mercado laboral femenino tenemos que partir de los datos que tenemos y la primera afirmación que se puede hacer es que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no se realiza en igualdad de oportunidades ni en igualdad de trato con los hombres. Hay que tener en cuenta datos sobre la tasa de actividad y desempleo, el tipo de contratación, la baja

225 SEIJAS VILLADANGOS, M.^a Esther, “Retos constitucionales en materia de género” en SEIJAS VILLADANGOS, Esther (coord.), *Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia*, núm. 10, 2015, pág. 15.

presencia de mujeres en los órganos de decisión y su concentración en determinados sectores y categorías profesionales así como su inferior retribución. Seijas hace un análisis de estos datos partiendo de una situación muy compleja para España ya que es uno de los países europeos con unas cifras de paro femenino más elevado y donde existe una mayor diferencia entre la tasa de actividad femenina y masculina y la brecha salarial es más acusada, llegando en algunos casos a menos del 30% en relación al salario de los hombres²²⁶.

Según las valoraciones de la secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, resulta difícil probar situaciones de discriminación en el momento de la solicitud o de la incorporación al trabajo, sin embargo es incuestionable que ésta existe y se puede percibir en las ofertas de empleo que se publican en los medios de comunicación y en otros sistemas de selección utilizados²²⁷. La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, determina que las empresas han de atenerse a criterios y sistemas que tengan como objeto asegurar que no existe discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Polo²²⁸ propone adoptar un diseño y una evaluación de puestos de trabajo no sexuados con el fin de alcanzar la plena igualdad en las empresas, ya que considera que no sólo son un instrumento para detectar la discriminación sino también para combatirla, porque parte de la evaluación de puestos y no de personas, finalidad que en sí misma ya es antidiscriminatoria. Igualmente considera que la incorporación de la mujer al mundo laboral se produce en una situación de profundo desequilibrio entre mujeres y hombres. Cuestiones como la desigual atribución de las responsabilidades familiares y domésticas influyen de forma considerable ya que el acceso al mercado de trabajo de las

226 Esta información se puede contrastar en el Resumen Ejecutivo de la OIT “Las mujeres en el trabajo”, Tendencias de 2016. http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf (Última consulta 22 de septiembre de 2017).

227 Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. “La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” (materiales formativos). FOREM, Fondo Social Europeo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, págs. 23 a 42.

228 POLO MERCADER, Mónica, “Discriminación en el acceso al empleo: estudio de las cuestiones de género en las reformas laborales de 2010”. Universidad de Girona. Departamento Organización, Gestión Empresarial y Diseño de producto. Facultad de Ciencias Económicas i Empresariales. Comunicación en el Congreso Ideología de Género. Accesible en <http://www.unav.edu/congreso/ideologiadegenero/files/file/monica%20polo.doc> (Última consulta 18 de septiembre de 2016).

mujeres con cargas familiares, o a cargo de familias monoparentales, se produce en una situación de desventaja respecto a los hombres en la misma situación, ello se evidencia en la tasa de empleo femenina que cae para las mujeres más del 11%²²⁹ y se incrementa para los hombres en la misma situación por encima del 7%.

Perán Quesada analiza otras cuestiones de especial incidencia del género en el acceso al mercado laboral, tales como la sobre-representación femenina en los trabajos precarios, de duración determinada o a tiempo parcial, lo cual hace que estén más expuestas que los hombres a situaciones de pobreza o sufran especialmente las consecuencias de la segregación profesional que determina la desigualdad salarial y la menor capacidad de promoción y ascenso²³⁰.

El principio de igualdad de trato, de oportunidades y de no discriminación en el acceso al empleo es reconocido por normativa internacional, comunitaria e interna.²³¹ Concretamente el Convenio 111 OIT (1958) en su art. 1.3 se refiere a la no discriminación en la “admisión en el empleo”. Este texto resulta muy avanzado en cuanto al derecho a defender no solo la igualdad formal sino también material ya que establece que los Estados miembros han de poner en práctica una política nacional que promueva la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación para erradicar la discriminación y, además, admite el recurso a las medidas de acción positiva que tendrán carácter temporal y se adoptarán a favor del colectivo tutelado mientras dure la situación discriminatoria (art. 5). Igualmente el Convenio 122 OIT²³² se refiere al principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo; o el Convenio 156 OIT²³³ sobre trabajadores con respon-

229 Según los datos del Instituto de Estudios Económicos, que ha analizado el empleo en Europa, a partir de datos sobre *Employment rate by sex*, de Eurostat, actualizados a 3 de mayo de 2017, a pesar de que las tasas de empleo en Europa siguen creciendo, la tasa de empleo femenino se encuentran por debajo de la cifra de empleo masculino (un 65,3% de media, frente al 76,9%).

230 PERÁN QUESADA, Salvador, *Derecho social y género*, Aranzadi, Cizur Menor, 2014, págs.74 y ss.

231 Convención Europea para la protección de derechos humanos y libertades fundamentales (1950), art.14; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976), art.26; el Convenio OIT (1958), art.1.3 que aludirá a la no discriminación en la admisión en el empleo.

232 ART. 1.2.(c) “que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social”.

233 ART. 3 1. “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo

sabilidades familiares y el Convenio 181 OIT²³⁴ (1997) que somete la actuación de las agencias de empleo al principio de no discriminación en el acceso al empleo.

Además del género y de las condiciones personales de la persona que accede al empleo, también existen otras cuestiones extrínsecas que favorecen la discriminación en el acceso al empleo. Por ello, el derecho a la no discriminación en el acceso al empleo se proyecta sobre la fase anterior al nacimiento del contrato de trabajo, lo que incluye los criterios de selección, las ofertas de empleo, los procesos de selección, los períodos de formación necesarios para acceder a un empleo, los estadios previos y el propio acto de contratación. Así se consideran discriminatorios los términos de una oferta de empleo que se refiera, exclusivamente, a aspirantes masculinos; igualmente, son discriminatorias las ofertas de empleo que utilizan un lenguaje sexista o aquellas que demandan competencias técnicas, profesionales, instrumentales y transversales en exceso para el puesto de trabajo; o aquellas ofertas que demandan un tipo de imagen predeterminada o número de horas exigidas para el desempeño del puesto de trabajo o los procesos selectivos en los que se requiere información sobre cargas familiares o estado civil²³⁵.

ejercen su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término *discriminación* significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.”

ART. 4. “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- (a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- (b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social”.

234 ART. 5.1. 1. “Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.”

235 Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o

Requiere una mención especial la normativa dirigida a proteger a la mujer y su salud, que con la excusa de la protección imponen trabas de acceso de las mujeres al mercado laboral con las consiguientes repercusiones negativas que directa o indirectamente pueden tener en la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y, en cualquier caso, la protección podría conseguirse con medidas preventivas adecuadas, no impidiéndose el acceso al empleo a determinadas profesiones. En esta línea la Directiva 2006/54 no permite excluir a las mujeres de un empleo basándose en que deberían estar más protegidas que los hombres contra riesgos que no requieren protección específica para la mujer y el art. 14 CE exige la admisión de los trabajadores de ambos sexos en todo tipo de trabajos en condiciones de plena igualdad; careciendo de justificación normas jurídicas que, sin en otro tiempo respondieron a una finalidad protectora de la mujer como sujeto fisiológicamente más débil (como por ejemplo el RD_Ley 15-08-1927 sobre descanso nocturno de la mujer trabajadora) suponen validar la división sexista de trabajos y funciones mediante la imposición a las mujeres de límites aparentemente ventajosos que no son sino una traba para su acceso al mercado de trabajo.

2.5.3. Discriminación salarial y retributiva. Discriminación en el proceso de valoración de puestos

La discriminación salarial y retributiva por razón de género afecta a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al trabajo, así como a las posibilidades de promoción profesional. Consiste en que una mujer perciba una menor retribución que un hombre por realizar el mismo trabajo o de igual valor que un hombre²³⁶.

Con la valoración de puestos de trabajo se determina la remuneración, o una parte de la misma, para cada uno de los puestos dentro de la organización. Una valoración que ha de realizarse bajo un

no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.”

236 Convenio OIT n.º. 100, art. 2.1 “Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”

procedimiento neutro en relación al género, ya que es una herramienta estratégica para detectar y eliminar la discriminación salarial²³⁷.

La definición de *discriminación* ha de venir determinada por cuatro elementos²³⁸: 1) que genere un resultado perjudicial²³⁹, 2) que afecte a un sujeto pasivo perteneciente a un grupo o colectivo socialmente desvalorado²⁴⁰ -en este caso la mujer-, 3) la intencionalidad de la acción que la genere ha de ser irrelevante y 4) la ausencia de justificación objetiva y razonable²⁴¹.

En este sentido recoge todos estos elementos la sentencia 198/1996 de 3 de diciembre de 1996 del Tribunal Constitucional, que en su FJ 2 dice que “la específica prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el art. 14 CE comprende no sólo la discriminación directa, es decir, el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo, sino también la indirecta, esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo (SSTC 145/1991 y 147/1995)”. Continúa advirtiéndole que “a su vez, dentro de la primera puede distinguirse entre discriminaciones abiertas y encubiertas. En estas últimas el sexo, pese a no ser la causa explícitamente alegada para establecer la diferencia de trato, constituye el móvil que realmente guió la actuación o el comportamiento empresarial, aunque aparezca formalmente revestida bajo una causa distinta. En las discriminaciones indirectas vedadas por el art. 14 CE la medida que produce el efecto adverso ha de carecer de justificación, no fundarse en una exigencia objetiva e indispensable para el cumplimiento del trabajo o no ser idónea para el logro de tal fin” (Sentencia del TJE de 13 de mayo de 1986, asunto BILKA). ”.

Hace referencia esta sentencia a la STC 145/1991, de 1 de julio (caso Hospital Gregorio Marañón), que fue la primera sentencia del

237 GUTIERREZ DELGADO, José Manuel, en su ponencia “Concepto de igualdad y discriminación directa e indirecta en la normativa y jurisprudencia en distintos países. El caso de España”, realizada en las Jornadas sobre “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”. Instituto de la Mujer, Madrid, 1998, pág. 24.

238 STC 198/1996, de 3 de diciembre de 1996. BOE n.º 3 de 3 de enero de 1997. FJ2.

239 SSTC 94/1984 (BOE n.º 261, de 31 de octubre de 1984) y 166/1988 (BOE n.º 247, de 14 de octubre de 1988).

240 SSTC 145/1991 (BOE n.º 174 de 22 de julio de 1991) y 147/1995, de 16 de octubre (BOE n.º 269 de 10 de noviembre de 1995).

241 Sentencia del TJCE, de 13 de mayo de 1986, Asunto Bilka.

Tribunal Constitucional sobre discriminación sexista indirecta asociada a la doctrina de trabajo de igual valor en un caso en el que consideró el TC que existía discriminación sexista indirecta. El Convenio Colectivo establecía una diferencia retributiva entre diferentes categorías profesionales, son los casos de los peones (ocupados mayoritariamente por hombres) y la de los limpiadores (ocupados mayoritariamente por mujeres) teniendo en cuenta que ambas categorías profesionales realizaban trabajos manuales que se podían considerar de igual valor. Lousada Arochena destaca dos afirmaciones de la STC 145/1991: la que alude al esfuerzo físico como una característica propia de los varones y la que se refiere a la sumisión normativa de los convenios colectivos a la jerarquía normativa y por tanto han de ser conformes al art. 14 CE²⁴².

El principio de igualdad retributiva tiene su base en el binomio “a trabajo de igual valor, igual retribución”. En España no existe ninguna normativa que defina qué se debe entender por “trabajo de igual valor” pero sí existe un mecanismo que permite realizar una valoración de puestos de trabajo que consiste en clasificar los puestos de trabajo en una organización, de tal modo que aquellos que sean equivalentes²⁴³ en funciones y en posición en el organigrama deberán percibir la misma retribución, con independencia de que éste sea ocupado por una mujer o por un hombre. Entendiendo por “retribución” además del salario base, los complementos salariales así como cualquier otro elemento extrasalarial bien sea dinero o especie que se obtenga en relación al trabajo. Ya que en muchos casos se producía la trampa de asignar el mismo salario base para trabajos equivalentes pero aquellos que estaban desempeñados por hombres incluían una serie de complementos salariales que eran los que determinaban la diferencia con los ocupados por mujeres. En este sentido, un ejemplo clásico era la clasificación de puestos de trabajo en el convenio colectivo de limpieza

242 Con relación al esfuerzo físico, la STC 145/1991, como factor diferenciador considerándolo receptor de “valores correspondientes a los rasgos medios de trabajadores de un sólo sexo para determinar en qué medida un trabajo exige esfuerzo u ocasiona una fatiga o es físicamente penoso”, produciendo discriminación porque “se corresponde única y exclusivamente con un estándar del trabajador varón”. Y la segunda referida a la sumisión jerárquica normativa de los convenios colectivos “de modo que han de ceder, necesariamente, ante el derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de la Constitución”.

243 El TC utiliza también el concepto de “trabajos equivalentes” teniendo en cuenta la naturaleza y condiciones de la prestación ya que la cuantificación del valor sse ha de basar en criterios técnicos y objetivos, nunca discriminatorios.

donde la categoría *limpiadora* tenía unos complementos salariales diferentes al de *cristalero* que normalmente eran ocupados por hombres y percibían mayor retribución que las limpiadoras que normalmente eran mujeres. Ambos son trabajos equivalentes y de igual valor pero no han sido así clasificados en la valoración de puestos de trabajo²⁴⁴. Por ejemplo, en Francia, el art. 140.2 del *Code du Travail* detalla los criterios mediante los cuales “se consideran de igual valor los trabajos que exigen a los trabajadores un conjunto similar de conocimientos profesionales acreditados por un título, un diploma o una práctica profesional, de capacidades adquiridas por la experiencia, de responsabilidades y de carga física o nerviosa.”

El Tribunal Constitucional, con su doctrina y labor interpretativa en la defensa de los derechos fundamentales, ha llevado a cabo una gran labor en favor de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres evitando la discriminación directa e indirecta²⁴⁵.

Una herramienta que se utiliza mucho es la valoración de puestos de trabajo, un método de administración de recursos humanos que facilita establecer el valor relativo de los puestos de una determinada entidad, lo menos importante es la persona que cubre dicho puesto. De ahí la importancia de utilizar esta técnica para asignar los salarios, y si bien no hace desaparecer la subjetividad y por ende la discriminación, sí hay que decir que la reduce de forma importante, ya que el procedimiento ha de ser neutro respecto al género²⁴⁶. El procedimiento consiste en situar cada puesto en un baremo acotado de valores (que son niveles o categorías) a partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo. Una vez realizada la valoración se crean niveles retributivos para cada grupo de puestos de trabajo de valor similar determinando los niveles salariales²⁴⁷.

244 ELÓSEGUI, María, “Igual salario por trabajo de igual valor”, *Persona y Derecho*, núm. 54, 2006, págs. 119-150

245 STC 58/1994, de 28 de febrero, sobre el complemento de calidad y cantidad y STC 286/1994, de 27 de octubre sobre diferencia salarial por razón de sexo.

246 CARRASCO CARRASCO, José, “Análisis y descripción de puestos de trabajo en la Administración Local” en *Revista Electrónica CEMCI*, n.º 2, Ene-Mar, 2009, pág. 5.

247 MARTÍNEZ, C., COROMINAS, A., COVES, A., LUSA, A., “El principio de igualdad de retribución y la valoración de puestos” en II Congreso Internacional de Ingeniería Industrial, “Trascendiendo fronteras. Retos y Estrategias de la Globalización”, Villahermosa, México, págs. 6-8. <https://recerca.upc.edu/giopact/ca/publicacions/Documents/villahermosa.mx.ic.pdf> (Última consulta, 22-07-2017)

2.6. Problemas de la reparación de la discriminación normativa

2.6.1. El Tribunal Constitucional y su función de control de la ley

La igualdad es uno de los grandes temas de raíz liberal que mayores transformaciones ha sufrido en su concepción clásica; alcanzando una configuración jurídica que los primeros liberales revolucionarios no pudieron imaginar. Los tribunales constitucionales como órganos con potestad para controlar la ley, son las instituciones que más han contribuido a dotar a las actuales Constituciones del carácter normativo supremo que hoy presentan²⁴⁸. Las relaciones actuales entre la igualdad y el tribunal constitucional han generado una primacía del alto tribunal en detrimento del legislador; pues se plantea una cuestión decisiva cuando una ley ha vulnerado el principio constitucional de igualdad.

El principio de igualdad ha jugado un papel esencial en el resquebrajamiento del principio de legalidad y de la sujeción del juez a la ley sobre el que venían descansando, tradicionalmente, los fundamentos de nuestro orden jurídico. Es así como se produce la sustitución del derecho por ley por un derecho de principios que relaja la sujeción del juez a la ley y al propio derecho.

En el Ordenamiento español la declaración de inconstitucionalidad de una norma lleva pareja su nulidad; así el restablecimiento de la igualdad una vez constatada su violación por la ley conlleva consecuencias aditivas, materialmente políticas, efecto aditivo que se acentúa más en la anulación de normas discriminatorias por omisión. Es aquí donde el Tribunal Constitucional corre el riesgo de invadir el terreno propio del legislador y de este modo vulnerar su propia Ley Orgánica; para evitarlo habrá de actuar fuera de las normas que ordenan su conducta, concretamente en su función de control de la ley.

En un escrupuloso análisis de las alternativas para la reparación de la igualdad vulnerada por la Ley, propone Markus González²⁴⁹, dos grandes modelos: por un lado el unilateral, donde el propio Tribunal Constitucional es quien se encarga, directamente, de restablecer la

248 FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, José Julio, *La justicia constitucional europea ante el S.XXI*, Tecnos, Madrid, 2002, págs. 29 y ss.

249 GONZÁLEZ BEILFUSS, Markus, *Tribunal Constitucional y reparación de la discriminación normativa*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000, págs. 117-182.

igualdad que ha considerado vulnerada por la ley; y por otro lado el bilateral que supone la cooperación entre Tribunal Constitucional y el Parlamento con el fin de restablecer la igualdad violada como solución a las fisuras que puede presentar el modelo anterior.

2.6.2. Aplicación del principio de igualdad en la normativa

El desafío consiste en encontrar los criterios que permitan establecer cuándo debe operar uno y otro modelo; pues muchas veces el problema no radica tanto en la interpretación que se da al principio de igualdad en una sentencia como las consecuencias jurídicas en el restablecimiento por ésta de la igualdad normativa que supone una vulneración de la libertad de configuración del legislador democrático, generando una beligerante relación entre la igualdad normativa y el control de constitucionalidad.

La LOI, traspone a nuestro ordenamiento estatal la Directiva en materia de igualdad de trato 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Elviro Aranda²⁵⁰, con relación a la Ley de Igualdad 3/2007, afirma que por primera vez se definen jurídicamente, en una norma, conceptos que se manejaban en sentencias y doctrina referente al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación; tales como discriminación directa, indirecta o discriminación positiva.

En esta línea se refiere la LOI a la discriminación directa e indirecta en sus artículos 6 y 8²⁵¹. Se define, por primera vez, lo que es

250 BENGOCHEA GIL, M^a Angeles, *La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo*. "Debates del Instituto Bartolomé de las Casas" núm. 10, DYKINSON, S.L., 2010, págs. 131 y ss.

251 LOI 3/2007, art. 6 "Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

discriminación directa e indirecta. La LOI define la discriminación directa como “aquella situación en la que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en la misma situación” (como por ejemplo: salarios diferentes, contratos diferentes, despido por embarazo,...). Por el contrario, establece la LOI que la discriminación indirecta es mucho más difícil de probar; se da cuando una persona sufre una situación de desventaja por la aplicación de un criterio o tratamiento aparentemente neutro, se trata de una discriminación camuflada, más sutil, que no se puede comprobar directamente.



En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

Art. 8 LOI: “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad”.

CAPÍTULO IV. EL RETO FUTURO DE LA IGUALDAD





1. Aspectos demográficos

1.1. Envejecimiento y transformación de la pirámide poblacional

En el análisis de la relación igualdad o desigualdad de género y demografía debemos comenzar por valorar si las bajas tasas de natalidad guardan alguna relación con la desigualdad de género. Algunos autores como María Pazos²⁵² consideran que los poderes públicos han de poner en marcha medidas que permitan a las mujeres la posibilidad de compatibilizar el empleo con la maternidad. Es una realidad que las bajas tasas de fecundidad inciden de forma muy negativa en el sistema económico de un país, ya que si son prolongadas en el tiempo, provocan que se invierta la pirámide poblacional pasando a ser mayoría el número de personas de avanzada edad provocando el envejecimiento y una situación de pobreza al país que lo sufre; e impide la generación de puestos de trabajo además de otras muchas consecuencias negativas, tales como que las personas mayores precisan pensiones y servicios que incrementan el gasto público.

El envejecimiento de la población provoca la denominada “crisis de los cuidados” y es que mientras se reduce el número de personas en edad de cuidar, se incrementa el número de personas que precisan

²⁵² PAZOS MORÁN, María, “La igualdad de género como condición para la sostenibilidad demográfica”, *Instituto de Estudios Fiscales, Papeles de Trabajo*, núm. 11, 2011, págs. 7-14.

cuidados. Y en un contexto en el que el hombre no participa en las tareas de cuidado se divide entre dos el potencial cuidador que existe en la sociedad²⁵³.

Es evidente que la decisión de tener o no hijos se basa muchas veces en la situación económica. La evolución de los modelos de familia y la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo²⁵⁴ han provocado una caída importante de las tasas de fecundidad. La experiencia internacional demuestra que la solución a los problemas demográficos no está ni en retrasar la edad de jubilación ni en ajustar las pensiones, pero tampoco en las denominadas “políticas natalistas”, es decir, aquellas que consisten en facilitar incentivos para las mujeres que tengan hijos, a través de prestaciones que son incompatibles con un puesto de trabajo remunerado. Otras medidas consisten en la reducción de jornada o la excedencia por cuidado de hijos, por ejemplo.

Muchas de estas medidas generan conflictos de intereses entre los derechos de las mujeres y las necesidades de la sociedad puesto que no se puede achacar a la emancipación de la mujer la causa principal del problema demográfico²⁵⁵. Y en los países en que se han puesto en marcha medidas natalistas no han conseguido elevar las tasas de fecundidad; fundamentalmente cuando las dificultades para tener hijos son importantes, muchas mujeres suelen renunciar a la maternidad. Así que la conclusión es que se han de poner en marcha medidas que permitan a las mujeres tener hijos sin tener que renunciar a su empleo.

253 EZQUERRA, Sandra, “Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real” en *Investigaciones Feministas*, 2011, vol. 2, pág. 178.

254 Según el Censo de 2011, “las parejas con ambos miembros trabajando han pasado a ser mayoritarias con respecto a las parejas donde únicamente trabaja el hombre (43,6% y 27,8% respectivamente). Sin embargo, esta transformación de las bases económicas de los hogares no se ha traducido necesariamente en una corresponsabilidad familiar más igualitaria en la realización del trabajo doméstico y en las tareas de cuidado”. En introducción del *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*, Fundación FOESSA, 2014.

Accesible en http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/descargas/VII_INFORME.pdf (Última consulta 2-09-2017).

255 Se refiere también el VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014, Fundación FOESSA, a las pautas reproductivas de las familias, e indica que las mujeres españolas se encuentran entre las que menos hijos tienen en el mundo (1,27 hijos por mujer en 2013), y también entre las que comienzan a tenerlos más tarde (la edad media al primer hijo es de 30,3 años para las mujeres y de 33,5 años para los hombres).

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE NUPCIALIDAD 2004-2016

Años	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nupcialidad	5%	4,7%	4,4%	4,2%	4,2%	3,7%	3,6%	3,4%	3,5%	3,3%	3,4%	3,5%	3,7%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Indicadores Demográficos básicos 1965-2016 INEbase

Sobre la tasa de nupcialidad en España y su descenso en tres puntos desde mediados de los 60 a 2006 (donde estaba en un 4,7%)²⁵⁶, establecía Salustiano del Campo una serie de causas entre las que se encuentra, además de la tardía emancipación, la carestía de la vivienda o la precariedad laboral habría que añadir las dificultades que entraña la conciliación laboral y familiar²⁵⁷. Actualmente, la tasa de nupcialidad no mide la realidad de las familias que se forman, ya que hay muchas personas que no se casan y deciden vivir en pareja y también hay mujeres que deciden afrontar la maternidad en soledad, sin pareja, de tal manera que hoy no se puede hacer el binomio nupcialidad-natalidad.

Unos de los países europeos que más ha avanzado en políticas para favorecer la igualdad hombres-mujeres (después de Finlandia) es Suecia, el cuarto del mundo (tras Islandia, Finlandia y Noruega) y España está en el puesto 29²⁵⁸. En Suecia los permisos no son por paternidad ni por maternidad sino *parentales*, disponen de 480 días para repartir entre ambos progenitores de una forma flexible, de éstos, 90 son en exclusiva de la madre y otros 90 para el padre y si uno de los

256 Indicadores Demográficos básicos 1965-2016, INEbase.

257 DEL CAMPO, Salustiano y TEZANOS, José Félix (Directores) Editores 2008, *La sociedad. España S.XXI*, Ed. Biblioteca Nueva, Madrid, 2008, págs. 212-215.

258 Según datos publicados en el Global Gender Gap Index 2016 of World Economic Forum <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/> (última consulta el 25-03-2017) En el ranking de los diez países más igualitarios del mundo están Islandia, Finlandia, Noruega, Suecia, Ruanda, Irlanda, Filipinas, Slovenia, Nueva Zelanda y Nicaragua y en los últimos puestos se sitúan: Marruecos, Mali, Irán, Chad, Arabia Saudí, Siria, Pakistán y cierra en el último lugar Yemen en el puesto 144. España se mantiene en el puesto 29 igual que en el informe de 2014, Estados Unidos cae al puesto 45 después de haber estado en el 20 dos años antes y Rusia también se mantiene en un puesto muy elevado: el 75. Los autores del informe sostienen que la igualdad de género se está incrementando en todo el mundo, si bien confirman que todavía queda un largo camino por recorrer y que ningún país ha eliminado totalmente la brecha de género.

dos no los coge, los pierde. Esta es una de las medidas más importantes para implicar a los padres en el cuidado de los hijos y de garantizar que el cuidado de la prole no recaiga exclusivamente en las mujeres. Y es una de las políticas que pone a los suecos en la vanguardia de la igualdad. En Suecia la familia es una prioridad, es más importante que el trabajo, en ninguna empresa sorprende que un padre o una madre se ausente de una reunión porque su hijo se ha puesto enfermo y no regrese en el resto del día para ir a cuidarlo. En Suecia el gobierno es paritario y el 44% del Parlamento está formado por mujeres diputadas; posee la tasa de empleo femenino más alta de la Unión Europea, un 78%. Incluso la Iglesia sueca (luterana) tiene como primada a una mujer.

Sin embargo, a pesar de ser uno de los países más avanzados en la implementación de políticas de igualdad, recientemente se ha publicado un informe que revela que Suecia registra uno de los mayores niveles de violencia de género en la Unión Europea²⁵⁹. Los profesores Enrique Gracia y Juan Merlo de las Universidades de Valencia y Lund, respectivamente, denominaron a esta disfunción del sistema *la paradoja nórdica*, utilizando de base para el estudio una encuesta europea sobre violencia contra la mujer del año 2014 en la que Dinamarca, Finlandia y Suecia tienen los mayores porcentajes de agresiones (físicas y sexuales) a mujeres en el seno de la pareja y se sitúan muy por encima de la media europea y ello a pesar de estar en el ranking de países más igualitarios. Una de las hipótesis que manejan los investigadores es que en estos países las mujeres han logrado más poder y ello generaría una reacción violenta del mundo más rígido y machista. Si esto se confirmase estaríamos ante una situación muy poco deseable y nos tendríamos que preguntar si es que más igualdad hombre-mujer genera más violencia contra las mujeres y la respuesta en ningún caso puede ser afirmativa. Y otra de las hipótesis con la que se está trabajando es que en estos países se denuncia más, y esta segunda línea de trabajo también nos llevaría a otra situación incongruente y tampoco rompería la paradoja. Finalmente el estudio se centra en un factor de riesgo de los nórdicos que tiene que ver con un patrón de consumo de alcohol diferente de otros países del mundo. Lo cierto es que ya la IV

259 GRACIA, Enrique y MERLO, Juan, "Intimate partner violence against women and the Nordic paradox", *Revista Social Science and Medicine*, volume 157, May 2016, págs. 27-30. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S027795361630140X> (Última consulta 25 de marzo de 2017).

Conferencia Mundial sobre las Mujeres de 1995²⁶⁰, en Pekín, reconoció que la violencia contra las mujeres era un obstáculo para lograr objetivos de igualdad, desarrollo y paz; y por tanto todas estas políticas de igualdad pioneras en los países nórdicos ven frenado su efecto con el incremento de la violencia de género.

1.2. Incidencia de la evolución demográfica en la población activa femenina

En la solución al problema demográfico no debemos esperar recetas mágicas, solo tenemos que mirar hacia los países más sostenibles demográficamente como son Islandia, Noruega, Dinamarca, Suecia y Finlandia. Todos ellos son países con un estado del bienestar desarrollado y con mucha menos desigualdad de género que en el resto de países europeos²⁶¹, ya que existen prestaciones por hijos universales que no se encuentran condicionadas a la renuncia laboral, se apoya especialmente a las madres solas y familias monoparentales, así como horarios a tiempo completo cortos y excelentes servicios públicos de educación infantil y de atención a dependencia. Y algo que resulta fundamental, como explicábamos en el apartado anterior, que es la implicación de los hombres en las tareas de cuidado. De este modo las mujeres podrían mantener la estabilidad en el empleo y ser madres sin perder su independencia económica.

Hace veinte años la organización de las familias en España respondía fundamentalmente al modelo de hombre sustentador-mujer cuidadora, en 1991 más de la mitad de las parejas (el 57,6%) declaraba que sólo el hombre tenía trabajo remunerado y sólo el 23,2% que eran los dos miembros de la pareja los que trabajaban. Esta tendencia se ha ido invirtiendo a lo largo de los últimos años llegando en 2011 casi a duplicar este porcentaje para llegar al 43,6% y reducir a más de la mitad el porcentaje de parejas donde sólo trabaja el hombre (27,8%).

260 Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995, Naciones Unidas, Nueva York, 1996. A/CONF.177/20/Rev.1 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf> (Última consulta 25 de marzo de 2017).

261 Según datos publicados en el Global Gender Gap Index 2016 of World Economic Forum <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/> Op. cit.

Hoy, la mujer no se define con relación al hombre sino a la sociedad. Es decir, se define en función de lo que ella puede aportar a la sociedad²⁶².

	CENSO 1991	CENSO 2001	CENSO 2011
Doble ingreso	23,2	39,6	43,6
Sólo trabaja el hombre	57,6	43,1	27,8
Sólo trabaja la mujer	3,4	4,4	12,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Censos 1991, 2001, 2011

La incorporación de la mujer al mercado laboral se produce de forma acelerada a partir de la década de los 60 cuando la expansión económica viene acompañada de la contratación de servicios poco cualificados que pueden ofrecer las mujeres que, en su mayoría, habían permanecido con anterioridad en sus hogares, en el ámbito privado. Y es en esta época también cuando se produce la afluencia de mujeres a los centros de educación media y superior y, en consecuencia, a estar presentes en ocupaciones y actividades en sustitución o de forma complementaria a los hombres²⁶³.

En comparación con los hombres, la tasa de actividad femenina se ha acelerado significativamente. Entre 2001 y 2007 los datos de población a partir de los 16 años muestran un incremento de mujeres activas y ocupadas, así como un descenso de mujeres inactivas y en paro; así como una disminución más considerable de mujeres que buscan su primer empleo. Según el nivel de estudios también se aprecia en los datos que las mujeres han experimentado en estos años un ligero aumento en educación superior y un incremento importante en formación e inserción laboral con título de secundaria, por encima del conjunto de la población. Sin embargo, las mujeres se ocupan mayormente a tiempo parcial, tanto si trabajan por cuenta propia como si lo hacen por cuenta ajena y sólo hay una razón: las obligaciones familiares.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa²⁶⁴ de finales de 2016 hay 2,83 millones de empleos a tiempo parcial en España. El

262 SOLÉ, Carlota, *La mujer en España. España S. XXI. Volumen 1 La sociedad*, Editores Salustiano del Campo-José Félix Tezanos, Biblioteca Nueva, Madrid, 2008, pág. 217.

263 SOLÉ, Carlota, *La mujer en España. España S. XXI. Volumen 1 La sociedad, op.cit.*, págs. 219 y ss.

264 Instituto Nacional de Empleo, Encuesta de Población Activa, Cuarto trimestre de 2016.

72% están ocupados por mujeres (2,05 millones de mujeres frente a 776.000 hombres), de ellos sólo el 3% de los hombres manifiesta ser por obligaciones de cuidado familiar (menores o ancianos), frente al 20% de las mujeres.

A pesar de ello, el incremento de mujeres que se incorpora al mercado laboral aumenta la población activa, contrarrestando los efectos de las tasas de fecundidad y natalidad a la baja y la disminución de la población en edad de trabajar.

2. Estructura familiar

2.1. Disminución del tamaño de los hogares

Analizaremos la familia desde el punto de vista de una institución que forma parte de la estructura de la sociedad y por tanto incide de manera fundamental en el resto de instituciones que conforman el sistema económico, social, cultural y educativo. La familia se ha convertido en un actor principal del cambio social.

Teresa Jurado²⁶⁵ examina el cambio familiar en España y la evolución de los cambios en la familia como elemento de la estructura social. Un análisis que parte del cambio familiar en diferentes ámbitos tales como los cambios en los patrones de empleo de las personas que forman parte de la unidad familiar, en los patrones de reparto del trabajo doméstico, del cuidado de hijos e hijas. Igualmente analiza la participación en el sistema educativo así como en las formas de entrada, permanencia y salida de las familias y en las alteraciones de la perspectiva de futuro y normas familiares. Y, tras analizar las diferentes interpretaciones teóricas sobre los cambios familiares producidos en las últimas décadas, concluye que “el cambio familiar está relacionado con la industrialización, la urbanización, la terciarización y la emergencia de los Estados del bienestar”, así como que existe un incremento de la libertad individual y en el abandono de la repercusión que ciertas ataduras venían siendo consideradas importantes

²⁶⁵ JURADO, Teresa, “Las nuevas familias españolas” en GONZÁLEZ, Juan Jesús y REQUENA, Miguel (eds.), *Tres décadas de cambio social en España*, Alianza Editorial, Madrid, 2006, págs. 51-80.

como la Iglesia, la comunidad local y la familia. En este contexto, el cambio familiar se produce fundamentalmente a través de las mujeres que ponen en práctica tácticas innovadoras frente a la educación, el empleo, la pareja e incluso la forma de procrear.

Contrastan estos cambios con aquellos ensayos que compartían John Stuart Mill y su mujer Harriet Taylor sobre matrimonio y divorcio en los que afirmaban que la mujer buscaba en el matrimonio mayoritariamente un hogar y la condición de una mujer casada (que en aquellos tiempos era mucho mejor que la de una soltera). Además de que las mujeres eran educadas para que un hombre se ocupara de ellas, para que no fueran capaces de protegerse si no era por un hombre y para que no tuvieran “vocación u oficio útil que cumplir en el mundo si permanecen solteras”. Así la indisolubilidad del matrimonio las hacía sentir seguras de que las mantendrían y es por ello, afirmaban los Mill, que las propias mujeres no eran partidarias del divorcio para no poner en peligro la estabilidad de estatus y económica que éste les aportaba. Consideraba Stuart Mill este planteamiento erróneo tanto desde un punto de vista moral como de felicidad que para él era el único motivo por el que se debería mantener un matrimonio²⁶⁶.

Fernández y Tobío han detectado que en los últimos años se ha incrementado el número de hogares en los que trabaja la madre así como los unipersonales; se ha reducido el número de matrimonios y se ha incrementado el de separaciones, divorcios y familias monoparentales²⁶⁷, de parejas de hecho y de parejas sin niños. Por otra parte las mujeres tienen menos hijos y cada vez más fuera del matrimonio. Todo ello ha favorecido la aparición de nuevos modelos de organización familiar; y estas nuevas situaciones son factibles por el incremento de mujeres que disponen de ingresos propios ya que un mejor nivel educativo y el acceso al trabajo remunerado proporciona mayores cotas de independencia a la mujer, cuestiones éstas que favorecen el incremento de familias monoparentales.

Cuando hablamos de incremento de la libertad individual con relación a los nuevos modelos de familia debemos situar a las mujeres teniendo en cuenta la evolución y los cambios legislativos que han

266 STUART MILL, John y TAYLOR MILL HARRIET, *Ensayos sobre igualdad sexual*, Ediciones Cátedra, 2001, Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer, Feminismos, págs. 97 y ss.

267 FERNÁNDEZ CORDÓN, Juan Antonio y TOBÍO SOLER, Constanza, *Las familias monoparentales en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.

favorecido su incorporación al mercado laboral, al acceso a la educación universal, al aumento de los divorcios, la caída de la fecundidad o la fecundidad fuera del matrimonio (en pareja o sin ella). Según Carrasco la *tesis de las dos velocidades*²⁶⁸ sería una evolución rápida frente a los cambios lentos: estamos hablando de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de los hijos e hijas, en las políticas públicas para la conciliación y corresponsabilidad así como en aquellas destinadas a favorecer la emancipación juvenil. Esta diferente velocidad en los cambios es lo que ha favorecido una rápida incorporación de las mujeres al ámbito público pero una lenta incorporación de los hombres a la esfera privada del trabajo doméstico y de cuidado de la familia, provocando una de las dificultades más importantes de las que se encuentran las mujeres para poder acceder en condiciones de igualdad con los hombres a la esfera pública, al mercado laboral.

Estos cambios en la cultura familiar española han sido bien acogidos por la sociedad en general, en España la sociedad es muy tolerante con los nuevos modelos de familia, tanto hacia las relaciones homosexuales como a la cohabitación en sentido abstracto, así como la maternidad extramatrimonial y la separación o el divorcio, a lo que han contribuido los cambios legislativos en estas materias. Igualmente ha evolucionado la cultura más paternalista en torno a la participación de la mujer en la esfera pública y se considera que tanto la mujer como el hombre deben colaborar con los ingresos del hogar, incluso en los casos en que los hijos son pequeños; a diferencia de lo que sucede en Europa, donde en algunos países como Austria o Alemania menos de un tercio de la población es de esa idea. Quizás en España influye mucho las dificultades de entrada y salida de las mujeres con cargas familiares en el mercado laboral así como la percepción de tener salarios más bajos que los de los hombres realizando el mismo trabajo o de igual valor.

Esta nueva concepción de la familia nos lleva a analizar otros modelos de familia diferentes al tradicional y por ello en el siguiente apartado abordamos, como cuestión previa, el incremento del número de familias monoparentales.

²⁶⁸ CARRASCO MARTÍNEZ, Luis, *Estructura Social de España*, 2º Curso de Grado en Ciencias Políticas y de la Administración (Primer Semestre), UNED, Illes Balears, 2008, pág. 13.

2.2. Incremento de familias monoparentales donde la cabeza de familia es una mujer

El modelo de familia monoparental es cada vez más frecuente en la sociedad contemporánea y engloba desde la viudedad o la maternidad sin matrimonio hasta la separación y divorcio; siendo la característica fundamental la convivencia de un único progenitor (normalmente la madre) con sus hijos y/o hijas²⁶⁹.

Hace años la palabra *madre* era sinónimo de *ama de casa*, las mujeres que tenían hijos no tenían ninguna opción fuera del trabajo doméstico, sus relaciones sociales se limitaban habitualmente a la familia y tampoco tenían opciones para romper su matrimonio y separarse ya que carecían de medios de supervivencia propios²⁷⁰. Eso llevaba consigo ocultar problemas de todo tipo en la relación de pareja, incluso el maltrato y las vejaciones; la capacidad de sacrificio de las mujeres de otras épocas estaba intrínsecamente unida a una situación de dependencia absoluta de los varones. Las mujeres no podían acceder a los estudios y tenían serias dificultades para introducirse en el mercado laboral lo cual provocaba que su objetivo y prioridad fuese casarse y tener hijos.

El transcurso de los años y la incorporación de la mujer al mundo laboral y a espacios sociales que tradicionalmente le eran vetados, ha supuesto una situación de mayor independencia que ha provocado un nuevo papel social de las mujeres: con mejor preparación, seguridad y más fuertes. Lo fundamental para la mujer de hoy en día es su autonomía básica individual centrada en el trabajo; de tal manera que el matrimonio y la familia no son el objetivo prioritario sino un aspecto más de su vida. Y, en consecuencia, se produce un cambio importante en las relaciones de pareja y las mujeres ya no “aguantan” como antes y toman la iniciativa si tienen que separarse.

Entre las mujeres en situación de monoparentalidad el ama de casa vocacional tiene una reducida presencia²⁷¹. La investigación de

269 CASTRO MARTÍN, Teresa y SEIZ PUYUELO, Marta, “La transformación de las familias en España desde una perspectiva socio-demográfica”, en el *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*, Fundación FOESSA, págs. 23-27.

270 SÁEZ BUENAVENTURA, Carmen, “El hecho maternal: la mística, el mito y la realidad” en GONZÁLEZ DE CHÁVEZ, M.^a Asunción (comp.), *Subjetividad y ciclos vitales de las mujeres*, Siglo veintiuno de España editores, Madrid, 1999, págs. 2-3.

271 FERNÁNDEZ CORDÓN, Juan Antonio y TOBIO SOLER, Constanza, *Las familias monoparentales en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997, págs. 222 y 233 a 240.

Fernández Cordón y Tobío²⁷² considera que trabajar aporta seguridad a las mujeres hoy que el matrimonio es una institución en la que no se puede confiar para toda la vida. La probabilidad de ruptura matrimonial hace que las mujeres, con independencia de su valoración del modelo tradicional de familia, tengan que asegurarse formas de supervivencia individuales. El trabajo (o al menos la formación) es, en este sentido, un “seguro de vida” para las mujeres.

En la línea que sostiene Salvador Giner²⁷³, la familia es el agente socializador, el transmisor de cultura, así algunas madres y padres avanzados ya hace años educaron a sus hijas así; y hoy es muy raro encontrar una niña o una adolescente que de mayor quiera ser ama de casa. En su disertación sobre *Monoparentalidad, familia y empleo* aborda la problemática que plantean los nuevos modelos familiares, de mujeres sin pareja y con hijos a cargo, en un contexto en el que no han cambiado las vetustas formas de organización social y familiar características de aquellos tiempos en que las mujeres eran mayoritariamente amas de casa; en una sociedad basada en la división de roles de género en que el trabajador estaba liberado de todas las responsabilidades familiares y tiene una disponibilidad absoluta para el trabajo.

Las mujeres separadas o solteras y con hijos tienen que enfrentarse a situaciones de discriminación laboral, tanto a la hora de buscar empleo como a la hora de mantenerlo ya que una mujer sola con cargas familiares tiene más temor que otras personas a perder el empleo por lo que se la puede forzar más.

En opinión de Fernández Cordón el aumento cuantitativo de casos de mujeres en situación de monoparentalidad ha normalizado estas situaciones hasta el punto de que, en los últimos tiempos, la imagen de las mujeres solas con hijos se ve como una circunstancia absolutamente irrelevante²⁷⁴. Probablemente este cambio esté asociado a que la mujer está cada vez más vista como un individuo, en vez de una parte de la pareja. La maternidad fuera del matrimonio e incluso de las relaciones de parejas de hecho son cada vez más frecuentes; el porcentaje

272 Fernández Cordón glosa lo más importante de su trabajo sobre la evolución de las familias monoparentales en España en un artículo accesible en la Revista *REIS* nº 83 (julio-septiembre de 1998) que recoge parte de la investigación procedente del convenio entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Universidad Carlos III de Madrid.

273 GINER, Salvador, *Sociología*, Nexos, Barcelona, 1986, págs. 91 y ss.

274 FERNÁNDEZ CORDÓN, Juan Antonio y TOBIO SOLER, Constanza, “Las familias monoparentales en España”, *op. cit.*, pág. 259.

de nacimientos fuera del matrimonio pasó del 4% en 1980 al 11% en 1995 y desde entonces ha ido en aumento llegando al 39% en 2012 coincidiendo con el promedio de los países de la Unión Europea pero no llegando a alcanzar el nivel de los países nórdicos o Francia, donde el número de nacimientos de mujeres no casadas en los últimos años ha superado ya el de nacimientos de mujeres casadas.

En 2018, Eurostat publicó los datos de nacimientos fuera del matrimonio en la Unión Europea entre 2000 y 2016 en los que se incrementaron casi 15 puntos llegando al 42,7%, llegando al 45,9% en España que se sitúa por encima de la media de los países miembros de la UE²⁷⁵.

Según datos del INE el número de nacimientos se ha reducido en España un 29% en los últimos diez años, pasando de 519.779 en 2008 a 369.302 en 2018 y ha aumentado el número de nacimientos fuera del matrimonio. En 2012 el 42% del conjunto de nacimientos no matrimoniales fueron fruto de embarazos de madres solas y ha ganado subiendo en el total de nacimientos entre los que ha pasado del 10% en 2007 al 16%. En este porcentaje se incluyen las madres con embarazos no previstos y las madres solteras por elección. El hecho de que un 56% de los nacimientos de madres sin pareja en el hogar corresponda a mujeres mayores de 30 años parece indicar que estos embarazos son fruto de una decisión meditada. El porcentaje de hijos nacidos fuera del matrimonio ha pasado de ser un 4,4% en 1981 al 40,9% en 2013²⁷⁶.

Este incremento de la maternidad de mujeres sin pareja, o de las mujeres que crían en soledad a sus hijos, ha ido acompañado de avances en la adopción de medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral priorizando fundamentalmente a las familias monoparentales. Gran parte de los recursos a los que acuden para hacer compatible su vida laboral y el cuidado de los hijos e hijas, las mujeres solas, que trabajan y tienen hijos son comunes a los que utilizan las mujeres que viven en pareja tales como las guarderías, la ayuda de la familia extensa o la ayuda doméstica remunerada.

Los recursos de conciliación se utilizan para remover los obstáculos con los que se encuentran las mujeres y favorecer la no discriminación y que podamos hablar de igualdad como punto de partida

²⁷⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180809-1> (Última consulta 16, febrero, 2020)

²⁷⁶ Fuente: INE

eliminando obstáculos arbitrarios para alcanzar posiciones sociales, y en particular para acceder con las mismas posibilidades que los hombres a los procesos de distribución de bienes, de producción y de toma de decisiones²⁷⁷.

El confinamiento social de la mujer al ámbito privado no es la única cuestión que ha generado profundas cotas de desigualdad con el hombre sino que también ha contribuido a ello la regulación de su papel en la esfera familiar, con multitud de normas que le daban un trato diferente supeditando la mujer al poder del hombre. Ha sido la legislación que regula las relaciones familiares la que ha generado muchas de las situaciones que históricamente produjeron una mayor marginación y discriminación de la mujer. El perfil socio-demográfico de las madres solas ha sufrido una evolución importante²⁷⁸, sobre todo el concepto de “madre soltera” que históricamente tuvo una connotación negativa y de discriminación tanto en el ámbito personal, como social y profesional.

Es hacia finales del siglo XIX cuando las feministas comienzan a defender la necesidad de asegurar la protección social de todas las madres, reivindican que se reconozca la maternidad como una función social que el Estado ha de proteger. Consideran fundamental que los derechos de las madres sean exactamente igual que los derechos de los padres y critican el Código Civil napoleónico²⁷⁹.

La legislación civil se convirtió en el espejo de la sociedad patriarcal que imperaba en España, donde la sumisión y obediencia de la mujer al marido o a su progenitor, si estaba soltera, era la regla general al igual que se partía de un concepto de división del trabajo asignándole a la mujer el relacionado con el cuidado de la familia y el hogar, en el ámbito privado y a los hombres el trabajo remunerado, en el ámbito público. Estas disposiciones han ido evolucionando hacia una normativa más igualitaria que ha conseguido que hoy podamos hablar de igualdad formal, si bien todavía quedan pasos importantes que dar para alcanzar la plena igualdad, la igualdad real al margen de las normas ya que todavía hoy la mujer y el hombre no se dedican en

277 TAWNEY, R. H., *Equality*, Allen and Unwin, Londres, 1979, págs. 100 y ss.

278 El VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, Foessa, 2014 dedica un capítulo a la maternidad sin matrimonio previo como una vía cada vez más frecuente de formación familiar.

279 HIRATA Helena y otros, *Diccionario crítico del feminismo. Maternidad*. Françoise Collin y Françoise Laborie, Editorial Síntesis, Madrid, 2002, pág.47.

condiciones de igualdad a los trabajos domésticos y de cuidado de la familia, siendo éste un trabajo mayoritariamente desempeñado por las mujeres y con algo de ayuda de los hombres pero todavía no hay un reparto equilibrado del peso de las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres.

2.3. Evolución de la legislación civil en la regulación de la estructura familiar

Con el fin de esquematizar la problemática legislativa en el ámbito del derecho civil ofrecemos un cuadro, a continuación, con la evolución de la legislación civil con relación a la mayoría de edad, a la nacionalidad y vecindad civil, capacidad para contratar, derecho sucesorio, sucesión en los títulos nobiliarios, posición jurídica de la mujer en el matrimonio, nulidad-separación-divorcio y a la filiación-patria potestad-tutela.

LEGISLACIÓN CIVIL		
En relación a la mayoría de edad		
1889	Código Civil. Real decreto de 24 de julio	La mayoría de edad se determina igual para hombres y mujeres a los 23 años, pero la mujer no puede gozar de vida independiente hasta los 25 años, salvo licencia paterna.
1972	Ley 31/1972, de 22 de julio	Suprime la licencia paterna para que la mujer abandone el hogar en igualdad de condiciones que el hombre.
En relación a la nacionalidad y a la vecindad civil		
1889	Código Civil. Real Decreto de 24 de julio	La mujer, al contraer matrimonio, adquiere la nacionalidad y la vecindad civil del marido.
1974	Decreto 1836/1974, de 31 de mayo	Establece que la mujer casada seguirá la condición del marido.

1975	Ley 14/1975, de 2 de mayo	Regula que el matrimonio no incide de manera automática en la adquisición, pérdida o recuperación de la nacionalidad, que han de ser siempre voluntarios.
1990	Ley 11/1990, de 15 de octubre sobre reforma del Código Civil	Se elimina la discriminación y se determina que el matrimonio no altera la vecindad civil.
Capacidad para contratar		
1889	Código Civil. Real Decreto de 24 de julio	La mujer casada no puede enajenar sus bienes ni obligarse en el tráfico jurídico sin autorización de su marido.
1975	Ley 14/1975 de 2 de mayo sobre reforma de determinados arts. Del C.C y del Código de comercio	Se suprimen las licencias para actos de disposición de las mujeres casadas al igual que regula los actos de representación entre cónyuges en los que ha de obrar consentimiento.
Derecho sucesorio		
1889	Código Civil. Real Decreto de 24 de julio	Se impedía a la mujer ser testigo en los testamentos y se le impedía ser albacea salvo con licencia de su marido. Tampoco la mujer casada podía aceptar ni repudiar la herencia sin autorización de su marido, ni tampoco solicitar la partición de bienes.
1958	Ley de 24 de abril	Suprime la prohibición de la mujer para ser testigo en testamento.
1975	Ley 14/1975, de 2 de mayo sobre reforma de determinados artículos del C.C y del Código de comercio	Suprime la licencia del marido para que la mujer casada sea albacea o pida la partición de la herencia.
Sucesión en los títulos nobiliarios		
1820	Decreto de 27 de septiembre	Separaba la transmisión de los títulos nobiliarios de los bienes a que estaba unido.

1848	Decreto de 4 de junio	Determina la aplicación supletoria de las Partidas y las Leyes de Toro para los casos en que el fundador no haya manifestado una voluntad clara en la sucesión del título. Estas normas priman el principio de primogenitura, de masculinidad y representación.
2006	Ley 33/2006, de 30 de octubre de igualdad de hombre y mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.	Se deroga el principio de masculinidad y se impone el principio de igualdad.
Posición jurídica de la mujer en el matrimonio		
1889	Real decreto de 24 de julio, Código Civil	<p>Establece la edad para contraer matrimonio en 14 años para los hombres y en 12 para las mujeres. Se prohíbe el matrimonio a la mujer viuda o cuyo matrimonio haya sido declarado nulo y que esté embarazada en un plazo de 301 días siguientes al fallecimiento de su marido.</p> <p>El Código considera a la mujer incapaz por ello el marido es su representante y ésta no podrá comparecer en juicio por sí.</p> <p>El marido debe proteger a la mujer y ésta obedecer al marido.</p> <p>La mujer casada no podrá adquirir, enajenar bienes ni obligarse sin poder de su marido. No serán nulas las compras de bienes destinados al consumo de la familia.</p> <p>El marido tiene el derecho de fijar el domicilio conyugal.</p>

1975	Ley 14/1975, de 2 de mayo	<p>Se introduce el deber de respeto y protección mutuo.</p> <p>Se elimina la obligación de proteger a la mujer y de obedecer al marido.</p> <p>Se suprime la obligación legal de representación del marido a la mujer.</p> <p>Se confiere una participación igualitaria a hombres y mujeres en la fijación del domicilio conyugal pero cuando no haya acuerdo sigue dando preferencia al marido.</p>
1981	Ley 30/1981, de 7 de julio, modificación del Código Civil	<p>Se enuncia el principio de igualdad entre cónyuges, en derechos y deberes.</p> <p>Se iguala la edad de hombre y mujer para contraer matrimonio y se suprimen los plazos de discriminación de la mujer viuda.</p> <p>Se establece el principio de que los cónyuges fijarán el domicilio de común acuerdo.</p>
2005	Ley 13/2005, de 1 de julio, modificación del Código Civil	Se permite el matrimonio entre personas del mismo sexo.
2005	Ley 15/2005, de 8 de julio, modificación del Código Civil	Se establece el deber de compartir las tareas domésticas y cuidado de la familia entre ambos cónyuges.

Ámbito patrimonial en el matrimonio		
1889	Real decreto de 24 de julio, Código Civil	<p>Establece que el marido es el administrador de la sociedad de gananciales, incluidos los bienes dotales (siendo la dote sólo exigible a la mujer).</p> <p>Podrá el marido disponer de los bienes de la sociedad de gananciales sin el consentimiento de la mujer.</p> <p>La mujer tampoco podrá enajenar ni gravar, durante el matrimonio, sin autorización judicial, los bienes inmuebles en caso de separación. Tampoco podrá la mujer gravar, enajenar o hipotecar los bienes parafernales sin autorización del marido ni siquiera comparecer en juicio para defenderlos.</p>
1958	Ley de 24 de abril	<p>Se mantiene la administración de la sociedad de gananciales por el marido pero necesitará el consentimiento de la mujer para la disposición de los bienes inmuebles y establecimientos mercantiles.</p>
1975	Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del C.C y del Código de comercio	<p>Facilita la posibilidad de administración de los bienes del matrimonio por la mujer con idénticas facultades y responsabilidades que el marido.</p> <p>Se suprime la prohibición de disposición por la mujer, sustituyéndose por el consentimiento de ambos cónyuges.</p> <p>La mujer podrá disponer por sí sola de sus bienes parafernales y se suprime el poder del marido sobre los mismos.</p>

1981	Ley 11/1985, de 13 de mayo, de modificación del Código Civil	Se concede a la mujer igual condición que el marido en la administración y disposición de los bienes gananciales. Así como la actuación conjunta en casos concretos como por ejemplo la vivienda habitual. Se introduce un nuevo régimen económico matrimonial, el de separación. Desaparece el régimen dotal. Cada cónyuge puede disponer de sus bienes sin tener el consentimiento del otro.
Nulidad, separación y divorcio		
1889	Real Decreto de 24 de julio. Código Civil	Establece como causa de divorcio el adulterio de la mujer en todo caso y del marido cuando resulte escándalo público o menosprecio a la mujer.
1958	Ley de 25 de abril	Establece como causas legítimas de separación: el adulterio de cualquiera de los cónyuges y la propuesta del marido para prostituir a la mujer.
1981	Ley 30/1981, de 7 de julio de modificación del Código Civil.	Se eliminan las causas de separación discriminatorias. Se re-introduce el divorcio siendo necesaria la separación judicial o de hecho previa así como alegar causa de separación.
2005	Ley 15/2005, de 8 de julio	Se elimina la necesidad de separación previa y se suprimen las causas de separación y divorcio. Es preciso que hayan transcurrido 3 meses desde la celebración del matrimonio. Se introduce la custodia compartida. Se cambia la pensión compensatoria.

Filiación, patria potestad y tutela		
1889	Real Decreto de 24 de julio, Código Civil	La patria potestad de los hijos recae exclusivamente sobre el padre y sólo se la otorga a la madre a falta del padre y la viuda que vuelva a contraer matrimonio la perdería nuevamente, salvo que el marido hubiera dispuesto otra cosa en el testamento.
1981	Ley 11/1981, de 13 de mayo, modificación del Código Civil	La patria potestad se le otorga al padre y a la madre, reconociéndole idénticas facultades y deberes con los hijos menores de edad. Desaparece toda referencia discriminatoria a la viuda que contrae matrimonio.
1957	Ley de 8 de junio, del Registro Civil.	La filiación determina los apellidos.
1958	Decreto de 14 de noviembre que aprueba el reglamento de la ley del Registro Civil	Se otorga preferencia al apellido paterno. Sólo se permite la inversión de los apellidos en los casos de filiación determinante únicamente respecto de la madre.
1981	Ley 11/1981, de 13 de mayo, modificación del Código Civil	Permite alterar el orden de los apellidos al alcanzar la mayoría de edad.
1999	Ley 40/1999, de 5 de noviembre, sobre nombre y apellidos y orden de los mismos	Se establece el mecanismo de elección frente a la anterior regulación de primacía del apellido paterno. Deciden el orden los progenitores de mutuo acuerdo.
2000	Real Decreto 193/2000, de 11 de febrero	Imposición del apellido paterno frente al materno excepto que los progenitores opten por otro orden.
2011	Ley 20/2011, de 21 de julio, del registro Civil	Impera el criterio de elección de orden y ante desacuerdo elegirá la persona encargada del registro Civil atendiendo al interés superior del menor.

Tutela		
1889	Código civil. Real decreto de 24 de julio	Prohíbe a la mujer ser tutora
1958	Ley de 24 de abril	Prohíbe ser tutoras a las mujeres casadas sin autorización del marido.
1975	Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del C.C y del Código de comercio	Suprime la prohibición de la mujer casada para ser tutora.

Fuente: elaboración propia. A partir del trabajo de María Angustias Martos Calabrús en *Mujer e igualdad en el derecho español* 280.

3. Consecuencias sociales de los cambios actuales

3.1. Baja tasa de actividad

La entrada paulatina de las mujeres en el mundo laboral no ha conseguido acabar con la posición de desigualdad y de precariedad en la que se encuentran las mujeres en el acceso a un puesto de trabajo. Tampoco el avance en el ámbito formativo de las mujeres, produjo proporcionalmente, el mismo avance en la eliminación de las clásicas desigualdades que persisten entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo; no se ha traducido en una mejora en el lugar que deben ocupar en dicho mercado.

A pesar de que existe innumerable legislación que impide cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, lo cierto es que existen desigualdades en el mercado laboral.

Es un hecho que las mujeres suponen aproximadamente más la mitad de la población²⁸¹ pero no alcanzan en ningún país a ser la mitad de la población activa. En todos los países la tasa de actividad femenina es inferior a la masculina, siendo especialmente mayor esta

280 RODRÍGUEZ LÓPEZ, Rosalía y otros, *Mujer e igualdad en el derecho español*, Aranzadi, Madrid, 2014, págs. 94 y ss.

281 En España residimos 47.100.396 personas (últimos datos de población según el INE a 1 de julio de 2019 publicado el 8 de enero 2020) de los que son hombres 23.089.389 y mujeres 24.011.006 (la suma puede sufrir variación debido al redondeo según el INE).

diferencia en aquellos países en los que la incorporación de las mujeres al mercado laboral fue más tardía.

Ciertamente en muchos países se esperaba el “regreso a casa” de las mujeres que habían dado el paso de trabajar fuera de casa y cobrar por su trabajo; pero lejos de producirse ese retroceso la tasa de actividad femenina ha experimentado un crecimiento importante. Y se ha generado un cambio en la estructura del empleo con la creación de puestos de trabajo de perfil eminentemente femenino como en el caso del sector servicios o fruto de la creación y desarrollo del denominado Estado del Bienestar.

También cabe destacar que el nivel de actividad laboral de las mujeres (al igual que el de los hombres) aumenta a medida que lo hace el nivel de formación académica favoreciendo de este modo la transformación de la composición del mercado de trabajo femenino.

Históricamente en la situación laboral de las mujeres incidía de forma importante el ciclo de la vida familiar: el estado civil (casadas o solteras), cargas familiares (con hijos o sin hijos). Esta cuestión se ha ido superando con el transcurso de los años y con la adopción de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral por parte de la Administración Pública y también por parte del sector privado.

Las mujeres jóvenes, desde hace varias décadas tienen un mayor nivel de estudios que los hombres; incluso dándose una mayor proporción en el ámbito de estudios universitarios. Pero esto no se traduce en una mayor tasa de actividad laboral femenina; la tasa de paro de las mujeres fue siempre superior a la de los hombres, sea cual sea su nivel de estudios. En 1999 la tasa de paro de las mujeres universitarias (17,2%) es casi la misma que la de los hombres analfabetos (18,9%) ²⁸².

Según el último informe de la OCDE de 2018²⁸³, las personas con educación superior presentan mejores niveles de empleo y tasas de paro más bajas, pero la brecha de género persiste y sigue perjudicando a las mujeres (“En promedio para la OCDE, las mujeres con titulación de Educación Superior tienen unos ingresos que alcanzan

282 Datos obtenidos del trabajo de LARRAÑAGA SARRIEGUI, Mercedes, “*Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*”, Economía Feminista, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

283 “Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2018”, Instituto Nacional de Evaluación Educativa, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Madrid, 2018.
http://www.educacionyfp.gob.es/inee/dam/jcr:2cba4aaa-4892-40d7-ac8b-00efbc95b8a2/Panorama%20de%20la%20Educacion%202018_final.pdf (Última consulta 7-03-2019).

solo el 74% del salario de los hombres, mientras que en España es de un 81%”) . La situación laboral se corresponde con su formación, cuanto mayor es su nivel formativo mayores son las tasas de empleo y las personas menos cualificadas tienen menos posibilidades de encontrar un empleo.

Así la tasa de ocupación masculina de universitarios es del 81% frente al 74% de las mujeres con estudios superiores. Asimismo, la tasa de ocupación está en el 80% de los hombres con educación secundaria superior frente al 66% de las mujeres con el mismo nivel educativo; y a medida que la cualificación y formación es menor, la brecha y la desigualdad aumenta, siendo un 65% entre los hombres que han finalizado la secundaria y el 45% para mujeres con los mismos estudios.

Según el Índice de Costes Laborales, el salario medio mensual de las mujeres en 2001 era un 24% inferior al de los hombres. Esta brecha salarial no ha desaparecido nunca y así se desprende de los datos que arrojan las encuestas anuales de estructura salarial (que publica el INE). Si realizamos un análisis de la evolución de la brecha salarial en los últimos años se puede observar que se incrementa con la edad, pasando de 8,9 para los menores de 25 años en 2013, hasta un 25,9 en los trabajadores y trabajadoras entre 55 y 64 años. La brecha salarial de género disminuyó en los años 2009 y 2010 en las personas más jóvenes (hasta 45 años) incrementándose en los años 2011 y 2012. Asimismo en los años 2011 y 2012 se ha incrementado en el grupo de edad de 45 a 54 años y en 2012 se ha incrementado en el grupo de edad entre 55 y 64 años. Igualmente incide el tipo de jornada en la brecha salarial de género siendo en 2012 del 14,1 % en la jornada a tiempo completo y del 33,7% en la jornada a tiempo parcial. Una brecha salarial que aumenta a medida que se ocupan puestos de mayor cualificación ya que el sueldo de las mujeres directivas respecto al de sus homólogos hombres es del 17,3%, cobrando ellas una media de 69.731€ al año y ellos 81.551€²⁸⁴.

La pregunta que nos debemos formular es cuál es el motivo para que persista la brecha salarial de género, teniendo en cuenta que hombres y mujeres se encuentran en iguales circunstancias de edad,

284 Datos obtenidos del informe *Diferencias retributivas entre sexos*, elaborado por la escuela de negocios EADA en 2013.

formación, experiencia, categoría profesional y sector de actividad. Diferentes estudios arrojan diversas explicaciones.

1. Por un lado, aquellos que entienden que hay factores políticos e institucionales además de económicos y sociales; y en este contexto el salario de las mujeres es inferior al de los hombres porque se considera un *salario de apoyo* siguiendo las teorías que emanan de las antiguas referidas a la división sexual del trabajo y particularmente a la división de roles en la esfera doméstica²⁸⁵.

2. Otra interpretación se asienta en el *empleo a tiempo parcial*. Santiago Calvo²⁸⁶ explica que si se desagregan los datos y los factores, la brecha salarial se explica en función de las características individuales de la persona trabajadora, llegando a la conclusión de que por el mismo trabajo, en las mismas condiciones y con la misma productividad, hombres y mujeres cobran prácticamente lo mismo. El empleo a tiempo parcial supone un salario reducido; ya que la mayoría de salarios bajos o muy bajos se corresponden con trabajos a tiempo parcial y cerca del 80% de las personas asalariadas parcialmente son mujeres. Según los datos del INE, en 2017 el 24,2% de las mujeres ocupadas trabajaba a tiempo parcial, frente al 7,3% de los hombres ocupados.

Igualmente la *flexibilidad horaria* y la *reducción de jornada* han sido medidas que se han ido adoptando para facilitar la compatibilidad entre trabajo y vida familiar; y en este contexto las mujeres suelen ser las que más uso hacen de este tipo de medidas, probablemente porque se sigue considerando que su responsabilidad primera sigue siendo ocuparse de la familia. El 22,4% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial alegan que lo hacen para compatibilizarlo con el trabajo doméstico, a diferencia del 3,6% de los hombres. La brecha salarial por hora trabajada, según Eurostat, para España está en el 14,2%. Para Santiago Calvo, un 36,47% de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explican por el diferente número de horas que trabajan unos y otras, si bien aún queda un 63,53% por explicar.

285 MELERO AGUILAR, Noelia, “Reivindicar la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad: una aproximación al concepto de género” en Barataria, *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, n.º 11, Ciudad Real, 2010, págs. 80-81.

286 CALVO, Santiago, “Desigualdad económica y discriminación positiva” en “Mitos y realidades. El feminismo. ¿Es el feminismo dominante un movimiento liberador de la mujer?”, ARIÑO, Irune (coord.), CALVO Santiago, CAPELLA, Francisco y CASADO Cuca, Instituto Juan de Mariana, Madrid, Marzo de 2019, págs. 57-58.

3. Sin embargo hay autores que niegan la mayor, niegan la afirmación de que “cuando todas las demás circunstancias son iguales se mantiene una desigualdad en los salarios entre hombres y mujeres”. Larrañaga Sarriegui sostiene por ejemplo, que no todas las circunstancias se mantienen iguales; ya que si las mujeres no perciben el mismo salario es sobre todo porque no ocupan los mismos empleos. Aquí surge el debate en torno a los conceptos “mismo trabajo” o “trabajos de igual valor”; “igual salario” o “igual retribución”.

En el mismo Informe del Instituto Juan de Mariana, Santiago Calvo sostiene que aunque las mujeres que trabajan por hora cobran menos que los hombres, esta desigualdad no puede ser atribuida exclusivamente a una discriminación salarial por razón de género, ya que los trabajos que realizan son diferentes a los de los hombres, que lo hacen fundamentalmente en la industria manufacturera y química (18% hombres y 7,6% mujeres), la construcción (10,9% frente al 1,3%) o las telecomunicaciones (4% frente al 1,9%), en cambio las mujeres desempeñan trabajos principalmente relacionados con la Sanidad (14% mujeres frente al 3,6% hombres) o la educación (10,4% frente al 4,3% de hombres). Para autores como Calvo, Rallo o Simón, la diferencia entre el salario medio de hombres y mujeres, que es del 22,3%, se explica en un 77,7% por las características individuales y no por la discriminación de género únicamente entienden que la brecha salarial no explicada se sitúa en torno al 5,2%²⁸⁷. Larrañaga concluye que en el mercado laboral todavía se considera a las mujeres más adecuadas que los hombres para moverse dentro y fuera de la economía formal en una serie de trabajos temporales y eventuales, para aceptar horarios reducidos o trabajos intermitentes, y para trabajar en el hogar.

3.2. Baja tasa de empleo femenino

El análisis que se realiza en este apartado es el relativo a la evolución de la tasa de empleo femenina y las diferencias con la tasa de empleo de los hombres, teniendo en cuenta que la tasa de empleo es el indicador que marca la evolución de los mercados laborales partiendo de la relación entre la población en edad de trabajar y la población ocupada.

287 CALVO, Santiago, “Desigualdad económica y discriminación positiva” *op.cit.* págs. 59-60.

A pesar de la importante incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en los últimos años todavía no se dan cifras de igualdad respecto al número de hombres asalariados, al igual que tampoco se ha producido una mejora equivalente del lugar que ocupan dentro del mercado laboral y ello a pesar de que existe innumerable legislación laboral para favorecer su incorporación y mantenimiento en el mercado de trabajo.

El último informe sobre estadísticas de empleo de Eurostat que se realiza con datos de noviembre de 2018 para el informe del tercer trimestre de 2018²⁸⁸, publicado en diciembre sitúa la tasa de actividad para la población entre 15 y 64 años en el 73,8%. La evolución estos últimos años ha sido positiva, la tasa de empleo para la población entre 20 y 64 años sube hasta el 67,6%, siendo más alta entre los hombres y aumentando más, al 73,8% y en el 61,3% para las mujeres.

El informe sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2015²⁸⁹ llega a la conclusión de que el 2015 se ha caracterizado por la creación de empleo y la reducción del paro, sin embargo, el impacto más inmediato ha sido mayor entre los hombres que entre las mujeres. La tasa de empleo ha subido al 54,3%, un nivel muy bajo a pesar de que se va recuperando poco a poco, ya que las mujeres han reducido su nivel de paro en este año en -9,2%. Concluye el mismo informe que la brecha de género en 2015 se mantiene en mínimos históricos: diez puntos en tasas de actividad y de empleo, frente a los veinte puntos que había en 2007. Una de las conclusiones a las que se llega es que la crisis ha igualado a los hombres en los trabajos desempeñados habitualmente por mujeres, temporales, con salarios más precarios y a tiempo parcial. Si analizamos la evolución de la tasa de empleo de hombres y mujeres desde 1993 observamos como disminuye la brecha en la tasa de empleo entre ellos. Esto se debe al aumento de las tasas de empleo entre las mujeres (por ejemplo, en España y los Países Bajos), pero hay casos en los que la disminución de la brecha

288 Informe sobre estadísticas de empleo Eurostat, diciembre de 2018. Accesible: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es (Última consulta, 16 de marzo de 2019).

289 Informe *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2015*. Documento elaborado por la Subdirección General de Análisis de Mercado de Trabajo, Secretaría de Estado de Empleo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016.

está causada sobre todo por la disminución de las tasas de empleo entre los hombres²⁹⁰

Gráfico: Tasa de empleo entre 15 y 64 años, 2003-2013. Fuente Eurostat ²⁹¹.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU-28	62.5	62.9	63.4	64.3	65.3	65.7	64.5	64.0	64.2	64.1	64.1
Euro area (EA-18)	62.6	63.0	63.6	64.6	65.6	65.9	64.5	64.1	64.3	63.8	63.6
Belgium	59.6	60.3	61.1	61.0	62.0	62.4	61.6	62.0	61.9	61.8	61.8
Bulgaria (*)	52.5	54.2	55.8	56.6	61.7	64.0	62.6	59.7	58.4	58.8	59.5
Czech Republic (*)	64.7	64.2	64.8	65.3	66.1	66.6	65.4	65.0	65.7	66.5	67.7
Denmark	75.1	75.7	75.9	77.4	77.0	77.9	75.3	73.3	73.1	72.6	72.5
Germany (*)	65.0	65.0	65.5	67.2	69.0	70.1	70.3	71.1	72.5	72.8	73.3
Estonia	63.0	63.1	64.8	68.4	69.8	70.1	63.8	61.2	65.3	67.1	68.5
Ireland (*)	65.5	66.3	67.6	68.7	69.2	67.6	61.9	59.6	58.9	58.8	60.5
Greece	58.7	59.4	60.1	61.0	61.4	61.9	61.2	59.6	55.6	51.3	49.3
Spain (*)	59.8	61.1	63.3	65.0	65.8	64.5	60.0	58.8	58.0	55.8	54.8
France	63.9	63.7	63.7	63.6	64.3	64.8	64.0	63.9	63.8	63.9	64.1
Croatia	53.4	54.7	55.0	55.6	57.1	57.8	56.6	54.0	52.4	50.7	49.2
Italy (*)	56.1	57.6	57.6	58.4	58.7	58.7	57.5	56.9	56.9	56.8	55.6
Cyprus (*)	69.2	68.9	68.5	69.6	71.0	70.9	69.0	68.9	67.6	64.6	61.7
Latvia (*)	61.8	62.3	63.3	66.3	68.1	68.2	60.3	58.5	60.8	63.0	65.0
Lithuania	61.1	61.6	62.9	63.6	65.0	64.4	59.9	57.6	60.2	62.0	63.7
Luxembourg (*)	62.2	62.5	63.6	63.6	64.2	63.4	65.2	65.2	64.6	65.8	65.7
Hungary	57.0	56.8	56.9	57.3	57.3	56.7	55.4	55.4	55.8	57.2	58.4
Malta (*)	54.2	54.0	53.6	53.9	55.0	55.5	55.3	56.2	57.9	58.1	60.8
Netherlands (*)	73.6	73.1	73.2	74.3	76.0	77.2	77.0	74.7	74.9	75.1	74.3
Austria (*)	68.9	67.8	68.6	70.2	71.4	72.1	71.6	71.7	72.1	72.5	72.3
Poland	51.2	51.7	52.8	54.5	57.0	59.2	59.3	58.9	59.3	59.7	60.0
Portugal (*)	68.1	67.8	67.5	67.9	67.8	68.2	66.3	65.6	64.2	61.8	61.1
Romania	57.6	57.7	57.6	58.8	58.8	59.0	58.6	58.8	58.5	59.5	59.7
Slovenia	62.6	65.3	66.0	66.6	67.8	68.6	67.5	66.2	64.4	64.1	63.3
Slovakia (*)	57.7	57.0	57.7	59.4	60.7	62.3	60.2	58.8	59.3	59.7	59.9
Finland	67.7	67.6	68.4	69.3	70.3	71.1	68.7	68.1	69.0	69.4	68.9
Sweden (*)	72.8	72.1	72.4	73.1	74.2	74.3	72.2	72.1	73.6	73.8	74.4
United Kingdom	71.5	71.7	71.7	71.6	71.5	71.5	69.9	69.5	69.5	70.1	70.8
Iceland	83.3	82.3	83.8	84.6	85.1	83.5	78.3	78.2	78.5	79.7	81.1
Norway	75.5	75.1	74.8	75.4	76.8	78.0	76.4	75.3	75.3	75.7	75.4
Switzerland (*)	77.9	77.4	77.2	77.9	78.6	79.5	79.0	78.6	79.3	79.4	79.6
FYR of Macedonia	-	-	-	39.6	40.7	41.9	43.3	43.5	43.9	44.0	46.0
Turkey	-	-	-	44.6	44.6	44.9	44.3	45.3	48.4	48.9	49.5
Japan	68.4	68.7	69.3	70.0	70.7	70.7	70.0	70.1	70.3	70.6	-
United States	71.2	71.2	71.5	72.0	71.8	70.9	67.6	66.7	66.6	67.1	-

(*) 2011: break in series.

(*) 2005: break in series.

(*) 2009: break in series.

(*) 2006: break in series.

(*) 2004: break in series.

(*) 2010: break in series.

(*) 2013: break in series.

Source: Eurostat (online data code: fty_15_64_x)

Las estadísticas de empleo más recientes de la UE indican que la tasa de empleo en la UE para personas con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años registró su nivel más alto en el año 2018, alcanzando un 73,1%

Como vemos en la gráfica, la tasa de empleo es más baja en las mujeres que en los hombres. En 2013 la tasa de empleo masculina en EU-28 estaba en 69,4% y la femenina en 58,8% siendo, de todos modos, cuatro puntos más elevada que diez años antes. En 2003 con un 54,8%. En los datos ofrecidos por Eurostat, vemos como en 2013, la tasa de empleo masculino siempre estuvo por encima de la de empleo

²⁹⁰ Según datos analizados de estadísticas de Eurostat. Datos de junio de 2017.

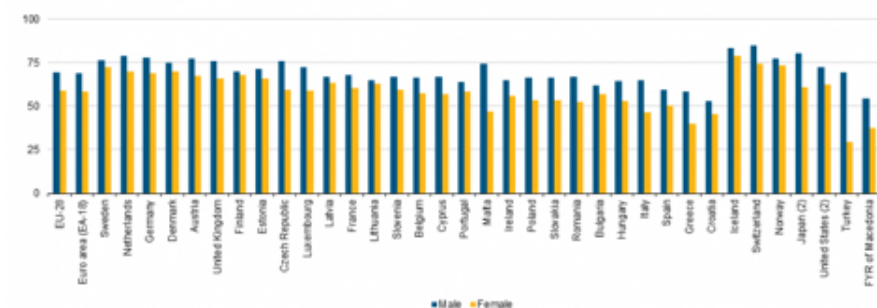
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es#Tasas_de_empleo_por_sexo.2C_edad_y_nivel_de_estudios_alcanzado (Última consulta 16 de marzo de 2019).

²⁹¹ Tabla publicada en el informe de Eurostat con los datos estadísticos de julio de 2104. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es (Última consulta 17, febrero, 2020).

femenino en todos los estados miembros de la UE sin excepción. Si bien hay países donde la diferencia no es muy grande, como es el caso de Finlandia con 2,1 puntos porcentuales, o Letonia con 3,4 puntos o Suecia y Noruega con 3,8 puntos. En el polo opuesto se sitúan países como Malta con una diferencia de 27,1 puntos o Grecia e Italia con poco menos de 20 puntos.

Gráfico: Tasa de empleo desglosada por sexo, entre 15 y 64 años, 2013.

Fuente: Eurostat²⁹²



⁽¹⁾ The figure is based on the overall employment rate.

⁽²⁾ 2012.

Source: Eurostat (online data code: itl_emp_a)

Cuestiones como las dificultades de adaptarse a unos horarios laborales pensados para hombres sin cargas familiares, la conciliación de la vida laboral y familiar o la maternidad son determinantes a la hora de analizar la tasa de empleo femenino. Sin embargo, el Estado ha hecho innumerables esfuerzos normativos en aras de favorecer la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y a su mantenimiento en el mismo después de los procesos correspondientes de descanso por maternidad. En la normativa laboral se han ido produciendo una serie de modificaciones que han ido avanzando hacia la igualdad real de mujeres y hombres y la eliminación de discriminaciones hombre-mujer.

Según el informe sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2015²⁹³, la maternidad afecta negativamente a la ocu-

292 Tabla publicada en el informe de Eurostat con los datos estadísticos de julio de 2014. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es

293 Informe *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2015*. Documento elaborado por la Subdirección General de Análisis de Mercado de Trabajo. Secretaría de Estado de Empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016.

pación de las mujeres y en 2015 dicho impacto se ha visto reducido a niveles mínimos, con una incidencia casi inapreciable: la tasa de empleo de las mujeres con hijos es solamente 1,2 puntos inferior a la de la mujer sin hijos (mientras que en 2007 la diferencia era de 11,6 puntos) frente a los 7,8 puntos de diferencia para la media de países de la U.E. (que en 2007 era de 13,9 puntos). Ver cuadro adjunto de “impacto de la paternidad en el empleo”.



3.3. Evolución legislativa laboral en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

La legislación laboral ha sido una de las que más ha evolucionado en materia de igualdad, tal y como podemos observar en los cuadros que ofrecemos a continuación que empieza en 1897 con el Reglamento de policía minera y pasa por más de cuarenta normas hasta el RD 295/2009, de 6 de marzo de prestaciones económicas por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

LEGISLACIÓN LABORAL		
1897	Reglamento de policía minera	Prohíbe a la mujer trabajar en las minas.
1900	Ley de 13 de marzo de las condiciones de trabajo de las mujeres y niños	Prohíbe el trabajo de mujeres y niños en talleres en que produzcan escritos, grabados, pintura, etc que puedan herir su moralidad. Tampoco está permitido que trabajen sin estar vacunadas.
1900	Ley de 13 de noviembre para la aplicación de la Ley de 13 de marzo de las condiciones de trabajo de las mujeres y niños	Limitaciones para acceso al trabajo de las mujeres, ni menores de edad ni en domingo.
1902	Real Decreto de 26 de junio	Límite de la jornada laboral en 11 horas diarias o 66 semanales para las mujeres; excepcionando el domingo. Prohíbe realizar actividades insalubres, peligrosas o incómodas.
1912	Ley de 27 de febrero "Ley de la Silla"	Obliga a los empresarios del sector del comercio y la industria a disponer de un asiento para sus empleadas en el lugar de trabajo.
1912	Ley de 11 de julio que prohíbe el trabajo industrial nocturno de las mujeres en talleres y fábricas	Prohíbe el trabajo industrial nocturno a las mujeres con alguna excepción.
1919	Real decreto de 3 de abril	Fijaba en ocho horas al día o 48 horas semanales, la jornada laboral máxima legal.
1926	Real Decreto-Ley de 23 de agosto que aprueba el Código de Trabajo y disposiciones complementarias	Regula la contratación laboral de las mujeres casadas que tendrán que contar con la autorización de su marido.
1931	Constitución de la República española de 9 de diciembre	Se reconoce la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo.

1931	Decreto de 9 de diciembre	Declara la nulidad de aquellas cláusulas que se pudieran incorporar a las bases, contratos o reglamentos de trabajo en las que se estableciera la prohibición de contraer matrimonio a las mujeres trabajadoras.
1931	Decreto de 29 de abril	Permiten a las mujeres opositar a Notarías, Registro de la propiedad, Procuradoras de tribunales y secretarías de juzgados municipales.
1932	Decreto de 13 de mayo	
1933	Decreto de 6 de mayo	
1933	Orden Ministerial de 11 de diciembre	Proclama la igualdad de labores y retribución para mujeres y hombres.
1937	Decreto de 7 de octubre	Genera un retroceso en los derechos alcanzados al erigir a la mujer en la prestadora del denominado Servicio Social ya que consideraba que las aptitudes femeninas servirían de alivio a los dolores generados por la guerra civil.
1938	Fuero del Trabajo de 9 de marzo	Nuevo retroceso en reconocimiento de derechos, permitiendo únicamente el trabajo a la mujer soltera o viuda.
1938	Orden del Ministerio de organización y acción sindical sobre el trabajo de la mujer de 31 de diciembre	Prohibía el trabajo a la mujer casada y establecía que ésta debía dedicarse al trabajo en el hogar excepto aquellas que se convirtieran en cabeza de familia como consecuencia de la guerra o solteras sin medios de vida con estudios.
1944	Decreto de 31 de marzo, Libro II del texto refundido de la Ley de contrato de trabajo	Deroga todos los derechos laborales con que contaban las mujeres.
1957	Decreto de 26 de julio	Otra norma con espíritu proteccionista que va a regular qué trabajos pueden desempeñar las mujeres y cuáles no porque pueden ser perjudiciales para ellas. Se sube de 18 a 21 años la edad para contratar mujeres.

1961	Ley 56/1961 sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer	Suprime las limitaciones legales que tenía la mujer para contratar basadas en su edad y estado civil.
1962	Decreto 258/1962 de 1 de febrero	Equipara a los trabajadores de uno y otro sexo en sus derechos laborales. Pone fin a las leyes que se amparan en un proteccionismo exagerado que provoca diferencias en la valoración del trabajo femenino y a su cesación forzosa en caso de matrimonio.
1970	Decreto 2310/1970 de 20 de agosto	Regula los derechos laborales de la mujer trabajadora: equiparación al hombre en el desempeño del trabajo, conciliación del trabajo remunerado con el doméstico y el fomento de la capacitación profesional de las mujeres que permita su promoción profesional.
1976	Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales	Se equiparan en igualdad de derechos hombres y mujeres con la excepción de la maternidad.
1978	Real Decreto 1914/1978 por el que se suprime el Servicio Social de la mujer.	Se adapta la legislación a la sociedad del momento.
1980	Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los trabajadores	Se establece un marco de prohibiciones de discriminaciones en las relaciones laborales, por razones de sexo, estado civil y edad.
1988	Ley 1/1988, de 12 de febrero	Se regula la incorporación de la mujer a las fuerzas armadas.
1989	Ley 3/1989, de 3 de marzo	Se amplía a 16 semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.
1994	Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social	Se recoge el derecho a la prestación por desempleo a las afiliadas a la Seguridad Social.

1995	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.	Se abandona el espíritu proteccionista de leyes anteriores que prohibían determinadas actividades laborales a las mujeres por considerarlas débiles y por tanto sujetas a protección. Se introducen novedades en la protección de riesgos que puedan afectar a la maternidad de la mujer trabajadora.
1995	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores	Se regula la igualdad en el empleo por razón de sexo, al tiempo que se establece el marco normativo sobre la no discriminación en el ámbito laboral.
2003	Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno	Tanto los proyectos de ley como las disposiciones reglamentarias deberán ir acompañados del correspondiente informe de impacto de género que recogerá los efectos de la normativa sobre las mujeres y hombres.
2003	Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo	Garantiza la efectiva igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo y la libre elección de profesión. Se reconoce a las mujeres como un objetivo prioritario en los programas de fomento al empleo para facilitar su incorporación al mercado laboral.
2004	Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género	Esta ley introduce modificaciones en siete leyes para hacerla efectiva; y en materia laboral se reconoce el derecho a la reducción de jornada para las víctimas, derecho a la movilidad geográfica con derecho preferente en las vacantes que surjan y reserva de su puesto, derecho a la suspensión de la relación laboral con prestación por desempleo, las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la violencia no se tendrán en cuenta para el despido, etc.

2007	Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público	Con medidas de conciliación de la vida profesional y familiar.
2007	Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Se combaten todas las manifestaciones subsistentes de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y remoción de obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar la plena igualdad. En el ámbito laboral se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y se fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para la asunción de las tareas de cuidado familiar y domésticas.
2012	Real Decreto- Ley 3/ 2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.	Como consecuencia de la crisis económica el mercado laboral se había resentido y, sobre todo para las mujeres, la situación del mercado laboral ha cambiado. Lo que se pretende es mejorar la empleabilidad de las mujeres y su permanencia en el empleo mejorando su formación y adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.
Evolución de los derechos de maternidad		
1891	Proyecto de ley sobre el trabajo de la mujer de 25 de mayo	Se prohíbe emplear a la mujer en los días inmediatos al parto en trabajos notoriamente perjudiciales para la salud.
1900	Reglamento de 13 de noviembre para la aplicación de la ley de 13 de marzo acerca del trabajo de mujeres y niños	Se contempla la baja en el trabajo a partir del octavo mes de embarazo con reserva de plaza hasta 3 semanas después del parto, si las condiciones de salud lo permiten. Permiso de lactancia de 1 hora al día dividida con posibilidad de dividir el tiempo en varias tomas. Sin que se pueda descontar en el pago de la jornada excepto si se solicita más tiempo.

1907	Ley de 8 de enero	No se permite trabajar a las mujeres después del parto por un período mínimo de 4 semanas que puede llegar a 6.
1923	Real decreto de 21 de agosto	Establece un subsidio por cada parto y se amplía a 6 semanas la prohibición de trabajar después del parto.
1929	Real Decreto de 22 de marzo	Establece el seguro obligatorio de maternidad para evitar la falta de ingresos en el tiempo obligatorio de descanso tras el parto.
1930	Real decreto de 29 de enero. Reglamento general del régimen obligatorio del seguro de maternidad	Para mujeres entre 16 y 50 años, inscritas en el régimen del retiro obrero: derecho de asistencia gratuita de matrona, médico y farmacia; a la indemnización por descanso; a la utilización gratuita de las obras de protección a la maternidad y a la infancia; a un subsidio de lactancia; a indemnización por enfermedad del hijo, intervención quirúrgica o enfermedad derivada del parto o un parto múltiple.
1931	Decreto de 26 de mayo	Se implanta el seguro obligatorio de maternidad que pagarán entre obrera y patrono.
1944	Decreto de 31 de marzo, texto refundido de la Ley de contrato de trabajo	Obligación de reserva de puesto de trabajo hasta un máximo de 20 semanas tras el parto y derecho de una hora al día para lactancia materna.
1976	Ley 16/1976, de 8 de abril, de relaciones laborales	Derecho de descanso de 6 semanas antes y 8 después del parto Derecho a 3 años de excedencia por cada hijo.
1978	Constitución española	Art. 39.2 sobre protección de los hijos.
1980	Ley 8/1980, de 10 de marzo, del estatuto de los trabajadores.	Derecho de una hora de lactancia por hijos menores de 9 meses y 14 semanas de suspensión del contrato de trabajo tras el parto con reserva de puesto.

1989	Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.	Se amplía el descanso por maternidad de 14 a 16 semanas y el descanso obligatorio tras el parto se establece en 6 semanas. Se introducen los mismos derechos para los casos de adopción de menores de 5 años.
1992	Ley 8/1992, de 30 de abril, de modificación de permisos de las leyes 8/1980 y 30/1984	Para los supuestos de adopción el permiso será de 8 semanas para menores de 9 meses y de 6 semanas para mayores de 9 meses y menores de 5 años; y establece que para el caso de que trabajen ambos progenitores sólo uno podrá solicitarlo.
1994	Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social	Deja de considerarse la maternidad una incapacidad laboral transitoria. Se pasa del 75% al 100% de las base reguladora para la prestación por maternidad.
1995	Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad	Se incorpora el derecho a que el periodo de excedencia por maternidad compute a efectos de antigüedad, así como el derecho a asistencia a cursos de formación. Reserva a su puesto durante el primer año y, si transcurre más tiempo, a otro de igual categoría o grupo.
1995	Ley 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido del estatuto de los trabajadores	Permisos por adopción: será de 8 semanas para menores de 9 meses y de 6 semanas para mayores de 9 meses y menores de 5 años; y establece que para el caso de que trabajen ambos progenitores sólo uno podrá solicitarlo.

1995	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales	Se introducen las medidas a adoptar para la protección de las mujeres embarazadas y el feto así como para las que han dado a luz recientemente. Medidas de adaptación o cambio del puesto de trabajo o función con las misma retribución del puesto de origen. Se garantiza el derecho de las trabajadoras embarazadas a ausentarse del trabajo para realizar exámenes médicos y técnicas de preparación al parto.
1998	Real Decreto-ley 117/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la seguridad social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.	La administración asumirá los costes de Seguridad Social a costa del empresario derivados de las situaciones de maternidad o paternidad en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.
1999	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.	Introduce modificaciones en la regulación de permisos por adopción, acogimiento permanente y preadoptivo eliminando los condicionantes de 9 meses y 5 años de edad del menor, generando los mismos derechos para menores de 6 años.
2001	Real decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.	El período de descanso para los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento se podrán disfrutar en régimen de jornada parcial compatibilizándolo con una actividad laboral sin alterar la modalidad contractual.
2007	L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Se permite acumular el periodo de lactancia del menor de nueve meses en jornadas completas.

2009	Real decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.	Se incorporan los mismos derechos para el caso de acogimiento provisional. Nuevo subsidio no contributivo por maternidad. Suspensión de la actividad laboral por paternidad. Se elimina la exigencia de período previo de cotización para la prestación por riesgo de embarazo y se incrementa de 75% a 100% de la base reguladora.
------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: elaboración propia. A partir del trabajo de María del Carmen Pérez López en *Mujer e igualdad en el derecho español* 294

4. Evolución de las líneas jurisprudenciales constitucionales básicas en la materia.

El objeto de este apartado es ilustrar algunas líneas jurisprudenciales relevantes para nuestra línea argumental referidas al trabajo del Tribunal Constitucional. Son muchas las sentencias en las que se ha pronunciado sobre el principio de igualdad, tanto de un modo genérico como de forma más concreta refiriéndose a la vulneración del principio de igualdad por razón de género. Examinaremos aquí algunas sentencias tanto de un ámbito como de otro para hacernos una idea de la doctrina marcada por el Tribunal Constitucional en este ámbito.

Así, podemos ver como en 1982, en la STC 59/1982²⁹⁵ el alto tribunal enmarca la prohibición de discriminación en el principio de igualdad en su FJ 2: “la prohibición de discriminaciones arbitrarias opera también en la aplicación de la Ley y, en general, de cualquier norma jurídica”. Tesis esta que refuerza en la STC 83/1984²⁹⁶, de 24 de julio de 1984, sobre cuestión de inconstitucionalidad por vulneración de la igualdad ante la ley, de este modo el TC va completando la

294 Elaborado siguiendo la selección realizada en el trabajo de RODRÍGUEZ LÓPEZ, Rosalía y otros, *Mujer e igualdad en el derecho español*, (op.cit.)

295 STC 59/1982, de 28 de julio de 1982, analiza como la prohibición de discriminaciones arbitrarias opera también en la aplicación de la ley.

296 STC 83/1984, de 24 de julio de 1984 sobre cuestión de inconstitucionalidad por vulneración de la igualdad ante la ley del art. 14 CE.

extensión del principio de igualdad a lo largo de múltiples sentencias, y en su FJ3 dice que la igualdad supone “la obligación del legislador de no establecer distinciones artificiosas o arbitrarias entre situaciones de hecho cuyas diferencias reales, si existen, carecen de relevancia desde el punto de vista de la razón de ser discernible en la norma o de no anudar consecuencias jurídicas arbitrarias o irrazonables a los supuestos de hecho legítimamente diferenciados”.

Es también muy claro nuestro alto tribunal cuando en la STC 12/1982, de 31 de marzo, en su FJ 6, en el marco de los principios de libertad, igualdad y pluralismo como valores fundamentales del Estado concreta que la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español despliega toda su eficacia normativa en dos momentos: primero como valor inspirador de la actuación del legislador en el momento de creación de la norma²⁹⁷ y, posteriormente, como elemento imperativo cuando se aplica la normativa por el juzgador.

La STC 103/2002, de 6 de mayo²⁹⁸, se refiere a la vulneración del principio de igualdad en un caso de un plan de pensiones al establecer diferencias de trato en función de si el contrato de la persona trabajadora es fijo o temporal y no tiene en cuenta una serie de contratos temporales con la misma empresa anteriormente a una fecha determinada. Es reiterada la doctrina del Tribunal en cuanto a que no toda desigualdad supone una infracción del principio de igualdad del art. 14 CE, sino tan sólo aquellas que establecen diferencias entre situaciones

297 STC 12/1982, de 31 de marzo, FJ 6: “(...) y siempre que, al organizarla, se respeten los principios de libertad, igualdad y pluralismo, como valores fundamentales del Estado, de acuerdo con el art. 1 de la Constitución”.

298 STC 103/2002, de 6 de mayo, FJ 4 sobre principio de igualdad: “Según reiterada doctrina de este Tribunal, el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos. En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida”.

que se pueden considerar iguales. Al igual que la STC 253/2004, de 22 de diciembre, que también se centra en la diferente aplicación de la legislación laboral a los contratos a tiempo parcial.

Para analizar el alcance de las acciones positivas se encuentra la STC 269/1994²⁹⁹, de 3 de octubre con relación a un recurso de amparo que pide se declare inconstitucional la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo, destinadas a personas con discapacidad, un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo. Desestima el recurso el TC con base en su doctrina de medidas correctoras. Así, en el FJ 4 dice que “la discriminación, tal como es prohibida por el art. 14 de la Constitución, impide la adopción de tratamientos globalmente entorpecedoras de la igualdad de trato o de oportunidades de ciertos grupos de sujetos, teniendo dicho tratamiento su origen en la concurrencia en aquéllos de una serie de factores diferenciadores que expresamente el legislador considera prohibidos, por vulnerar la dignidad humana. No siendo cerrado el elenco de factores diferenciales enunciado en el art. 14 C.E., es claro que la minusvalía física puede constituir una causa real de discriminación.” Avanza el TC que precisamente porque “puede tratarse de un factor de discriminación con sensibles repercusiones para el empleo de los colectivos afectados, tanto el legislador como la normativa internacional (Convenio 159 de la OIT) han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, que, en síntesis, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas.” Establece el Tribunal una “estrecha conexión de estas medidas, genéricamente, con el mandato contenido en el art. 9.2 C.E., y, específicamente, con su plasmación en el art. 49 C.E. Lógicamente, la legitimidad constitucional de medidas de esta naturaleza equiparadora de situaciones sociales de desventaja, sólo puede ser valorada en el mismo sentido global, acorde con las dimensiones del fenómeno que trata de paliarse, en que se han adoptado, adecuándose a su sentido y finalidad.” Por ello considera el TC que no

²⁹⁹ STC 269/1994, de 3 de octubre, BOE, núm. 267, de 8 de noviembre de 1994, en impugnación de pruebas de acceso a la Función Pública en el quedaban reservadas un número de plazas a personas afectas por un 33 por 100 de discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que superasen las pruebas selectivas en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

resulta admisible un argumento que “tiende a ignorar la dimensión social del problema y de sus remedios, tachando a éstos de ilegítimos por su impacto desfavorable, sobre sujetos individualizados en los que no concurren los factores de discriminación cuyas consecuencias se ha tratado de evitar.” Se confirma con esta sentencia la constitucionalidad del sistema de cuota como una medida de acción positiva para favorecer la consecución de la plena igualdad en el acceso al empleo público.

En este sentido el TC confirma esta categoría de la igualdad en el FJ 2 de la STC 49/1982300, de 14 de julio de 1982, señalando que el art. 14 CE establece el principio general de que los españoles son iguales ante la ley y establece un derecho subjetivo a obtener un trato igual. En su FJ2 reitera la doctrina del TC con relación al principio general de que “los españoles son iguales ante la Ley”, establece un derecho subjetivo a obtener un trato igual y lo hace con dos premisas: por un lado imponiendo una obligación a los poderes públicos de llevar a cabo ese trato igual y, por otro, limita el poder legislativo así como a quienes tienen que aplicar las normas.

La STC 103/1983, de 22 de diciembre cuando en su FJ5301 otorga la categoría de derecho subjetivo al principio de igualdad recogido en el art. 14 CE y limita la potestad del legislador, al tiempo que otorga un derecho subjetivo como en su día expusiera en la Sentencia 76/1983, de 5 de agosto en su FJ 2A. “Consiste el primero en que las normas legales no creen entre los ciudadanos situaciones desiguales o discriminatorias y consiste el segundo en el poder de poner en marcha los mecanismos jurídicos idóneos para restablecer la igualdad rota. También ha sido dicho que la igualdad ante la ley consiste en que cuando los supuestos de hecho sean iguales, las consecuencias jurídicas que se extraigan de tales supuestos de hecho han de ser asimismo iguales. Y que deben considerarse iguales los supuestos de hecho cuando la introducción en uno de ellos de un elemento o factor que permita diferenciarlo del otro, haya de considerarse falta de un fundamento racional y -sea por ende arbitraria- por no ser tal factor diferencial necesario para la protección de bienes y derechos, buscada por el legislador. De

300 STC 49/1982, de 14 de julio, BOE, núm. 185, de 4 de agosto de 1982. Se recurre en amparo porque consideran que la desigualdad de los fallos en casos aparentemente iguales, en sus supuestos de hecho, vulnera el principio de igualdad en la aplicación de la Ley.

301 STC 103/1983, de 22 de noviembre, BOE, núm. 298, de 14 de diciembre de 1983.

esta suerte, dos situaciones consideradas como supuestos de hecho normativos son iguales si el elemento diferenciador debe considerarse carente de la suficiente relevancia y fundamento racional.” Hace también referencia la STC a las discriminaciones que recogen los supuestos del art. 14 “que pueden considerarse como típicas, entre las cuales se encuentra sin ningún género de dudas la diferenciación o discriminación del trato jurídico que deriva del sexo de la persona.”

Otra STC que refuerza este argumento es la STC 68/1991 en su FJ 4 cuando describe el principio de igualdad como un derecho de las personas a la igualdad ante la ley, a que ésta sea aplicada a todos por igual “en su sentido originario, del principio de igualdad se ha derivado, en la tradición constitucional europea un derecho de los ciudadanos a la igualdad ante la ley, es decir, un derecho a que ésta sea aplicada a todos por igual, sin acepción de personas, o lo que es lo mismo, sin tener en cuenta otros criterios de diferenciación, entre las personas o entre las situaciones, que los contenidos de la misma ley. Por eso, como tantas veces se ha repetido, el principio de igualdad se identificaba en la práctica con el de legalidad, puesto que cualquier aplicación desigualitaria de la ley era una violación de la ley misma. Sólo al término de una evolución secular, y ya en nuestro siglo, se ha derivado del principio de igualdad también un derecho frente al legislador (o más generalmente, frente al autor de la norma), cuyas decisiones pueden así ser anuladas por la jurisdicción competente cuando establezcan distinciones basadas en criterios específicamente prohibidos (raza, sexo, etc), o que no guarden una razonable conexión con la finalidad propia de la norma.”³⁰²

También se ha pronunciado en múltiples ocasiones el TC sobre acciones positivas con relación al género. Así, por ejemplo, la primera vez que el TC se pronunció sobre este asunto fue en la STC 128/1987 de 16 de julio³⁰³. En el FJ8 considera el Tribunal que “las medidas protectoras de aquellas categorías de trabajadoras que estén sometidas a condiciones especialmente desventajosas para su acceso al trabajo o permanencia en él (en comparación con las correspondientes

³⁰² STC 68/1991, de 8 de abril. Recurso de amparo 1121/1988. Contra Acuerdos de la Comisión Municipal Permanente del Ayuntamiento de Pamplona, denegatorios de pensión de orfandad, así como contra sentencia del Tribunal Supremo, revocatoria de otra anterior de la Audiencia Territorial de Pamplona, que anuló los acuerdos impugnados. Vulneración del principio de igualdad en la aplicación de la ley: Voto particular. BOE n.º 115. Suplemento. 14 de mayo de 1991.

³⁰³ STC 128/1987, de 16 de julio, BOE, núm. 191, de 11 de agosto de 1987.

categorías de trabajadores masculinos, o con la población trabajadora en general) no podrían considerarse opuestas al principio constitucional de igualdad, sino, todo lo contrario, estarían dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes”. Otra sentencia que va en la misma línea que las anteriores es la STC 19/1989304 de 31 de enero, en la que se justifica una mayor pensión de jubilación para las trabajadoras que para los trabajadores del sector textil. Así, en su FJ4 expone el TC que “la expresa prohibición de la discriminación por razón de sexo, no sólo entraña la interdicción de la desigualdad de trato injustificada, sino también la decisión constitucional de acabar con la histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer en la vida social, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones de trabajo. De ahí que, en principio, no puedan considerarse lesivas del principio de igualdad, aun cuando establezcan un trato más favorable, las medidas que tengan por objeto compensar la situación de desventaja de determinados grupos sociales y, en concreto, remediar la tradicional situación de inferioridad de la mujer en el ámbito social y en el mercado de trabajo, matización que, por otra parte, viene siendo habitual en las normas internacionales más recientes sobre igualdad y no discriminación.” Manifiesta el TC que no estamos ante una diferencia arbitraria o infundada sino que se trata de una medidas que trata de compensar una previa desigualdad real que se justifica en la histórica inferioridad padecida por las mujeres en el mundo laboral y por ello no encuentra el Tribunal vulneración alguna del principio de igualdad entre trabajadores sean del sexo que sean.

Otras sentencias del TC que también legitimaron medidas protectoras dirigidas a eliminar posibles discriminaciones, en la línea de lo expuesto por el TC en la STC 128/1987 FJ8, las encontramos en la STC 109/1993, que resolvía un recurso interpuesto por un trabajador que solicitaba se le reconociese el derecho a tener una parte del horario en la jornada laboral para poder dedicarla a la lactancia artificial en igualdad de condiciones que el derecho que el art. 37.4 de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores le reconocía únicamente a las madres

304 STC 19/1989, de 31 de enero, BOE, núm. 50 de 28 de febrero de 1989. En el recurso de amparo núm. 1.152/1986, interpuesto por el Procurador don Luis Pastor Ferrer, en nombre de Miguel Calafat Coll, asistido del Letrado Francisco Javier Iñiguez de la Torre, contra la Sentencia de Magistratura de Trabajo núm. 1 de Baleares de 25 de septiembre de 1986, dictada en los autos 693/1986, sobre pensión de jubilación.

para dar lactancia, natural o artificial. El TC, en los FFJJ 4 y 6, estimó que dicho artículo no era discriminatorio basándose en la realidad biológica y considerando necesario adoptar medidas en favor de un grupo desventajado como son las mujeres en el mundo laboral. O la STC 187/1993305 en relación a la misma solicitud por parte de un trabajador a disfrutar del derecho que la ley otorgaba únicamente a las madres para la reducción de jornada durante el período de lactancia, fue desestimado por el TC con los mismos argumentos que la citada STC 109/1993.

En la misma línea, el TC en el ámbito laboral sobre “medidas dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes”, en la STC 28/1992306, el TC distingue las acciones positivas de las que Gómez Orfanel³⁰⁷ denomina “falsamente protectoras”. Nos encontramos ante una resolución que es el resultado de un recurso de amparo, que solicita al TC que reconozca a un hombre su derecho a percibir el plus de transporte, que se le hubiera abonado de haber sido mujer y que declare la inconstitucionalidad de la cláusula convencional que establece dicho plus ya que éste incurre en discriminación. Expone en su FJ3 la doctrina del TC sobre las medidas de acción positiva cuando dice que “la prohibición de la discriminación por razón de sexo admite la existencia de medidas singulares en favor de la mujer, que traten de corregir una situación desigual de partida, como son las medidas de acción positivas o similares, pero, al mismo tiempo, exige la eliminación, en principio, de las normas protectoras del trabajo femenino, y que pueden suponer en sí mismas un obstáculo para el acceso real de la mujer al empleo en igualdad de condiciones de trabajo con los varones.” Por tanto, si se trata de una norma “protectora” no sería constitucionalmente legítima pero si la medida está destinada a corregir una

305 STC 187/1993 de 14 de junio. BOE núm. 171. Suplemento. 19 de julio de 1993. Recurso de amparo 379/1988. Contra Sentencia del Tribunal Central de Trabajo que confirma en suplicación la dictada por la Magistratura de Trabajo núm. 6 de Vizcaya. Supuesta vulneración del derecho a no ser discriminado por razón de sexo: derecho de la mujer a la reducción de jornada durante el período de lactancia.

306 STC 28/1992, de 9 de marzo, BOE, núm. 87, de 10 de abril de 1992, en el recurso de amparo núm. 1.191/89, promovido por el Abogado del Ilustre Colegio de Madrid Juan Carlos Moreno Gómez, en nombre y representación propias, frente a la Sentencia de la Magistratura de Trabajo -hoy Juzgado de lo Social- núm. 6 de Valencia de 26 de marzo de 1987, dictada en procedimiento sobre reclamación de salarios.

307 GÓMEZ ORFANEL, Germán, “Acciones positivas a favor de la mujer en España: doctrina, jurisprudencia y legislación” en *Anuario de Derechos Humanos. Nueva Época* vol. 9, 2008, pág. 385.

desigualdad en el origen, con el fin de favorecer el acceso al empleo de las mujeres en condiciones de igualdad sí estaría respaldada por el TC.

En la misma línea pero a *contrario sensu* está la STC 3/1993308 cuando se recurre en amparo por no otorgar a hijos o hermanos el derecho a percibir las llamadas prestaciones en favor de familiares, restringidas sólo a hijas y hermanas en base al art. 162.2 de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Decreto 2.065/1974, de 30 de mayo. El TC analiza la constitucionalidad de dicho precepto, y valora si infringe el principio de igualdad ante la ley de tal manera que suponga una discriminación por razón de sexo, sancionada en el art. 14 CE. Su teoría se plantea al amparo de la aplicación del principio de no discriminación llevada a cabo en las SSTC 103/1983 y 104/1983, como antecedentes. El fallo declarara inconstitucional el inciso del apartado 2. del art. 162 de la Ley General de la Seguridad Social, Decreto Legislativo 2.065/1974, de 30 de mayo, en cuanto excluye a hijos y hermanos, ya que considera el TC en el FJ3 que “la norma enjuiciada contempla a la hija y a la hermana como miembros subordinados en la estructura familiar con respecto del padre o hermano, de tal forma que al conectarse con el hecho de que sobre ellas recae el trabajo del hogar familiar, se aleja de la noción equilibradora o correctora de la situación de desigualdad de la mujer que persigue el art. 9 C.E.” Continúa argumentando que “el precepto legal participa de la tendencia imperante en la época en que la ley fue promulgada de mantener a la mujer apartada del taller y de la fábrica, ocupada en tareas de hogar, con la consiguiente creación de un mecanismo de derechos compensatorios de protección social de la mujer especialmente ligados al varón, a quien, en su condición de padre, hermano o hijo, se erige prácticamente en el único titular de derechos prestacionales.” Por ello, considera que esta situación no es constitucionalmente admisible y la valora como paternalista. Considera que únicamente se tiene en cuenta el sexo como criterio de diferenciación pero no tiene un fin corrector ni la búsqueda de la igualdad efectiva, más bien al contrario, entiende que dicho privilegio esconde en sí mismo una

308 STC 3/1993, de 14 de enero, BOE, núm. 37, de 12 de febrero de 1993. Cuestión de inconstitucionalidad núm. 231/1987, promovida por la Magistratura de Trabajo núm. 5 de Málaga, por supuesta inconstitucionalidad del art. 162.2 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo.

discriminación ya que le atribuye en exclusiva a la mujer las tareas de cuidado y del hogar.

Es esta doctrina la que lleva a muchos autores, entre ellos a Fernández González, a concluir que la adopción de acciones positivas o de discriminación inversa, son constitucionalmente legítimas cuando tienen como objetivo alcanzar niveles de equidad para grupos sociales que han sido tradicionalmente discriminados negativamente, pero para ello se requiere que la normativa que lo regule sea idónea para lograr el objetivo de eliminar la desigualdad o la inequidad, cuya situación fáctica debe estar objetivamente establecida, cumpliendo la normativa el requisito de transitoriedad hasta que desaparezca la desigualdad³⁰⁹.

Para Nogueira Guastavino es importante analizar otra cuestión sobre la que se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, es con relación a la discriminación por razón de sexo y la conciliación. En este sentido destaca la STC 75/2011, de 19 de mayo³¹⁰, que en sus FFJJ 2c) y 3 resuelve sobre la constitucionalidad del art. 48.4 ET en la redacción dada por la Ley 39/99 de conciliación de la vida familiar y laboral, por la que no se permite al trabajador varón disfrutar del permiso de maternidad cuando la madre es trabajadora por cuenta propia, al configurarse el derecho como originario de la madre. En esta STC, el Tribunal Constitucional, aplica el canon de constitucionalidad respecto de dos términos de comparación distintos. Así, en primer lugar, comparando la situación de madres y padres, considera que el término es adecuado pero rechaza que haya discriminación del varón (ya que existe una posición histórica de cuidado de los hijos por parte de los varones que haya de reponerse) ni vulneración del principio de igualdad en tanto la diferencia se haya justificada porque la protección del permiso es de la mujer y no de la familia. Esta protección se justifica para compensar, en virtud del art. 9.2 CE, la tradicional situación

309 FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Miguel Ángel, *El principio de igualdad constitucional ante la ley*, Ed. ConoSur Ltda., Santiago de Chile, 2001, págs. 72 y 73.

310 STC 75/2011, de 19 de mayo, BOE núm. 139, de 11 de junio de 2011, “En la cuestión de inconstitucionalidad núm. 3515-2005, planteada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Lleida en relación con el art. 48.4 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción resultante del art. 5 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, por presunta vulneración de los arts. 14, 39 y 41 CE”.

de desventaja de las mujeres con incidencia directa en la relación de trabajo y su maternidad.

En esta misma línea doctrinal, otras sentencias del TC declaran vulnerado el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo del artículo 14 CE en el permiso de maternidad, así la STC 2/2017, de 16 de enero, que en su FJ 6 reconoce el TC que “la actuación empresarial ocasionó una discriminación directa por razón de sexo resultando la trabajadora perjudicada por su condición de mujer, tras la baja por embarazo y maternidad, al habérsele impedido el ejercicio de un derecho preferente de opción a modificar sus condiciones laborales que le reconocía el convenio colectivo aplicable al ramo de su actividad laboral, colocándola en una clara desventaja como mujer trabajadora con el resto de sus compañeros, lo que, en definitiva, contraviene el derecho fundamental reconocido en el art. 14 CE.”

Igualmente, en la STC 162/2016³¹¹, de 3 de octubre, el Tribunal Constitucional considera que el derecho fundamental de no discriminación reconocido en el art. 14 CE, exige que la maternidad no conlleve la pérdida de derechos económicos durante el disfrute de las licencias y permisos asociados a la misma. En su FJ7 el Tribunal Constitucional considera que “ni la Administración ni el órgano judicial tuvieron en cuenta que la condición biológica y la salud de la mujer trabajadora han de ser compatibles con la conservación de los derechos profesionales, sin que la maternidad pueda permitir ninguna desventaja. Basta aplicar el test *but for* o de la sustitución, utilizado por el Tribunal de Justicia y el Tribunal Supremo, consistente en cambiar el sexo u otra circunstancia personal del sujeto, para contrastar si las consecuencias jurídicas habrían sido las mismas en ese caso, para darse cuenta de que el razonamiento de que la obligatoriedad de la toma de posesión del destino afecta a todo aquel que se encuentre en una situación de licencia sea cual fuere ésta y, por tanto, independientemente de su sexo, no es válido en casos como el presente. Es la maternidad la que, como circunstancia unida a las mujeres y solo a ellas, provoca una situación de discriminación profesional.”

Recuerda en esta resolución el TC otra doctrina en este mismo sentido como “la STJUE de 16 de febrero de 2006 en relación a las

311 STC 162/2016, de 3 de octubre, sobre las resoluciones administrativas y judiciales que niegan derechos económicos y profesionales inherentes al nombramiento como Magistrada a quien no pudo tomar posesión de la plaza al disponer de licencia por riesgo de embarazo

condiciones de acceso de un proceso de función pública, en el que no se reconocen, a una trabajadora que se encuentra disfrutando el permiso de maternidad, los mismos derechos que a otros aspirantes aprobados en el mismo procedimiento de selección, de manera que se aplaza su toma de posesión a la finalización del permiso de maternidad y no se le computa este período a efectos de antigüedad. También a ella se remite la STC 66/2014, de 5 de mayo, que se resolvió un caso semejante al ahora planteado, y que contiene la doctrina de este Tribunal acerca de la vulneración del art. 14 CE que ahora se examina. En la STC 66/2014 también se manifiesta el TC respecto a la cláusula de no discriminación por razón de sexo del art. 14 CE y exige “la razonabilidad de la diferencia normativa de trato y de las prohibiciones de discriminación.”

Estamos ante una doctrina clara del TC contra la discriminación laboral por la baja de maternidad o por la baja por riesgo de embarazo ya que ambos permisos pueden ser únicamente disfrutados por la mujer y ello no puede ser causa de perjuicio alguno.

Estas sentencias son una pequeña muestra de cómo ha ido evolucionando la doctrina sobre el principio de igualdad, un concepto dinámico cuya interpretación ha ido evolucionando y, a día de hoy, lo sigue haciendo, en tanto que comenzó siendo interpretado a partir de la igualdad formal en la ley y ante la ley y se ha representado en el principio de que hombres y mujeres son iguales y han de ser tratados igualmente y por tanto cualquier situación de desigualdad entre hombres y mujeres resultaría contraria a dicho principio. Tal y como sostiene Pérez del Río, este planteamiento confunde desigualdad con discriminación, lo que para ella no es correcto pues derecho a la igualdad y prohibición de discriminación son conceptos autónomos y con caracteres y significación diferentes, y así lo ha ido poniendo de manifiesto el Tribunal Constitucional en diferentes sentencias. Posteriormente, el principio de igualdad se fue interpretando como igualdad real dando lugar a conceptos jurídicos como el de discriminación indirecta y el de acción positiva³¹².

312 PÉREZ DEL RÍO, Teresa, “Igualdad entre hombres y mujeres. Transversalidad de género y acción positiva en la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” en *Jornada de mujeres y hombres sindicalistas*, 12 y 13 de junio de 2007, Consejo Económico y Social. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Accesible en <http://www.ccoo.es/55d4422c766960c39b3d93966313a9cf000001.pdf> (Última consulta 6-03-2016).

SEGUNDA PARTE.
DISCRIMINACIÓN VERTICAL





CAPÍTULO V.
EL “TECHO DE CRISTAL” COMO
BARRERA PARA EL ACCESO





1. Planteamiento

Se denomina “techo de cristal” a la “barrera invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que le impide seguir avanzando y alcanzar puestos de responsabilidad”. Su carácter de invisibilidad viene determinado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante restricción, sino que está construido de forma muy sutil, sobre la base de otros rasgos que, justamente por su invisibilidad, son difíciles de detectar³¹³.

Otra definición de este concepto la da Amelia Valcárcel como “todo el conjunto de prácticas y maniobras que dan como resultado que las mujeres sean desestimadas por los sistemas de cooptación (...) es como si realmente existiera una barrera invisible sobre las cabezas femeninas en una pirámide jerárquica, barrera que no puede traspasarse mediante esfuerzos individuales. Los tramos bajos están feminizados y los superiores son masculinos, así sea en el sistema de enseñanza, de administración, de justicia, bancario, colegios profesionales, etc”³¹⁴.

313 Consultar la Escuela Virtual de Igualdad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. *Curso “Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RRHH”*, 5ª Edición, 2013, págs. 42-45.

Disponible en http://www.academia.edu/4048914/Curso_Igualdad_de_Oportunidades_aplicaci%C3%B3n_pr%C3%A1ctica_en_la_empresa_y_los_RR.HH. (Última consulta 18-04-2016).

314 VALCÁRCEL, Amelia. *La política de las mujeres*, Cátedra, Valencia, 1997, págs. 98-99.

La primera vez que aparece este concepto es en 1986, en un artículo en el *Wall Street Journal* en los Estados Unidos, con el término *Glass Ceiling Barriers*, para describir las barreras invisibles con las que se encuentran las mujeres trabajadoras, con alta cualificación y que les impiden alcanzar unos niveles jerárquicos más altos para los que se encuentran perfectamente cualificadas³¹⁵.

Otra denominación que recibe este fenómeno es la de “suelo pegajoso” (*sticky floor*)³¹⁶ que agrupa las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica.

Para Torres González, este célebre “techo de cristal” que impide a las mujeres alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas parece invisible, pero las estadísticas demuestran que existe, es decir, es un término enigmático, secreto, indetectable, pero cuyo resultado es cuantificable y real: la no existencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones³¹⁷.

Según diversos autores y más concretamente Agut Nieto y Martín Hernández la presencia de la mujer en los puestos de responsabilidad ha sido difícil y está siendo lenta, pero es un hecho. Es por ello que la solución no pasaría sólo por incorporar a más mujeres en puestos de representación, no se trata sólo de una cuestión cuantitativa sino que se hace necesario analizar cuales serán las consecuencias del acceso de la mujer a esos puestos y qué significado adquiere, es decir, debe tratarse también de un cambio cualitativo³¹⁸. Si introducimos más mujeres en los puestos donde se produce la toma de decisiones entendemos que aportando su punto de vista podrán aplicar políticas que favorezcan la resolución de los problemas que les preocupan a las mujeres por el hecho de ser mujeres.

Tanto en el mundo empresarial como en el político es muy habitual que las mujeres se encuentren con el denominado *techo de cristal*, cada

315 HYMOWITZ, Carol y D. SCHELLHARDT, Timothy, “The Glass Ceiling: Why Women Can’t Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Job”, *Wall Street Journal*, 24 marzo, 1986.

316 GALLEGO MÉNDEZ, María Teresa, “Feminismo y política: sobre el criterio de paridad”, en VV.AA., *Autoras y protagonistas*, Pilar Pérez Cantó y Elena Postigo Castellanos (eds.), Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2000, págs. 385-396.

317 TORRES GONZÁLEZ, Obdulia. Y BERNADETTE, Pau, “Techo de cristal” y “suelo pegajoso”. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología”, *Revista CTS: Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, núm. 18, vol. 6, agosto de 2011, págs 35-59.

318 AGUT NIETO, Sonia y MARTÍN HERNÁNDEZ, Pilar, “Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica”, *Apuntes de Psicología*, 2007, Vol. 25, núm. 2, págs. 201-214.

día son más las mujeres que acceden a puestos de alta dirección, sin embargo todavía un 97% de los “número uno” están ocupados por hombres. El otro ámbito afectado es el de la política donde, a pesar de que cada día se incorporan más mujeres, todavía los números uno de las organizaciones políticas están ocupados por hombres y los equipos directivos están fuertemente masculinizados.

Nuestro texto constitucional regula no sólo el deber y el derecho al trabajo sino a la promoción laboral. El art. 35.1 reconoce que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de la profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”³¹⁹.

La filósofa Anne Phillipis cuando se refiere al aumento de mujeres en puestos de poder, lo califica de “política de la presencia”³²⁰. Para Camps³²¹ se trata de “un cambio que afectaría no sólo a las mujeres, sino, en general, a todos los sectores minoritarios o excluidos no ya del reparto de los bienes básicos, sino de la posibilidad de fijar criterios y tomar decisiones precisamente para realizar ese reparto”. Sin embargo, esto puede encerrar ciertos riesgos tales como la pérdida de la cohesión social.

Para Cordero el cambio significaría una innovación³²² en el modo de entender la representación. Así, la reflexión que hacía Victoria Camps sobre la política de ideas se basaba en la presentación de un programa electoral, de tal modo que la ciudadanía votaría por esa representación de ideas y por lo que van a hacer sus representantes y no tanto por éstos; sobre todo en España donde el sistema electoral es de listas cerradas, donde no se vota a una persona sino a su partido y a las ideas que éste representa. Para Camps el sistema actual favorece la regla de las mayorías, de tal manera que las ideas de las minorías quedarían fuera del ámbito de la toma de decisiones, lo que supone

319 STC. 22/1981, de 2 de junio sobre la limitación del derecho individual consagrado en el art. 35 de la Constitución Española.

320 PHILLIPS, Anne, *The Politics of Presence*, Oxford University Press, 1995, págs. 530-532.

321 CAMPS, Victoria, *El siglo de las mujeres*, Ed. Cátedra, S.A., Madrid, 1998, pág. 94

322 CORDERO MARTÍN, María Guadalupe, GARRIDO REINA, Paloma, “Intervenir en el techo de cristal desde prácticas innovadoras”, Hekademos: revista educativa digital, núm. 18, 2015, págs. 7-14. Accesible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6280702> (Última consulta: 4-03- 2017).

un sistema de representación parcial mientras no alcancemos una equidad real en las posibilidades de acceder a los puestos de representación. Cuando hay sectores que no se ven reflejados en la mayoría que tiene representación, es muy difícil que el sentimiento “diferente” de dichos sectores se vea representada y, en consecuencia, contemplada por los políticos que son finalmente elegidos³²³.

Es difícil que otro pueda hablar y ponerse en el lugar de una persona -mujer en este caso- que vive unos conflictos y unos problemas que sólo ella puede conocer o expresar por haberlos vivido. Todos los logros que se han hecho en pro de la igualdad de la mujer se han producido porque las propias mujeres se han levantado y han protestado para quejarse de esas situaciones de discriminación, dominación o explotación. Pocos fueron los hombres³²⁴ que lo vieron y lo hicieron a lo largo de la historia del pensamiento o de la política, e incluso en algunos de estos casos hay quien duda de la autenticidad de sus intenciones.

De lo que se trata es de explorar e identificar nuevas áreas de interés común, es necesario el diálogo y escuchar a los grupos menos representados, que expongan sus inquietudes y sus necesidades, todos y todas han de participar pero para llegar a conclusiones en aras del interés común y no sólo del grupo al que se representa. Es por ello que la “política de la presencia” de la que habla Anne Phillips es más un punto de partida que un punto de llegada³²⁵. Es necesario aportar ideas e ir acercando puntos de vista para transformarlos. Así, la incorporación de la mujer a la política podrá aportar su punto de vista e integrarlo con el de los hombres para que las políticas públicas que se adopten tengan en cuenta ambos géneros y sus necesidades y nos encontremos con un sistema más democrático. Esto debería de ser así con todos los grupos minoritarios y que no tienen representación en los órganos de poder, como por ejemplo el llamado “multiculturalismo”

323 OSBORNE VERDUGO, Raquel, “Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad”, *Política y sociedad*, núm. 2, 2005, págs. 163-180. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0505230163A> Última consulta: 2 de marzo de 2017.

324 En la línea de lo sostenido anteriormente, uno de los hombres que escribió y manifestó su desacuerdo con la desigualdad a la que era sometidas las mujeres fue John Stuart Mill, como ejemplo en la obra STUART MILL, John y TAYLOR MILL HARRIET, *Ensayos sobre la igualdad sexual*, Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer, Feminismos, 2001.

325 “La deliberación importa porque la diferencia existe” en PHILLIPS, Anne, *The Politics of Presence*, *op.cit.*, págs. 235-256.

o “interculturalismo”, pero eso es materia para otro estudio. Si no se produjera la integración de los diferentes puntos de vista correríamos el riesgo de que se relegara a las mujeres a un coto cerrado, donde se resolviese parte de su problemática, al margen del resto de la sociedad, y esto lo único que conseguiría es aumentar las desigualdades y las discriminaciones tanto directas como indirectas³²⁶. No debemos abordar los denominados “problemas de las mujeres” al margen del interés general, creyendo que los problemas lo son en exclusiva de las mujeres o de los hombres, ya que todos son problemas sociales que pueden perjudicar a la democracia y es necesario que se facilite la participación de todos los grupos implicados en la elaboración de las políticas que les afecten, que en definitiva son todas.

Uno de los grandes logros de la mujer en la democracia fue la de adquirir el derecho al voto, pero se hace necesario seguir avanzando y no consentir que el único acto participativo de la mujer en democracia sea el de poder votar. Es importante poner en común las diferencias y seguir avanzando para evitar cualquier discriminación que se pudiera producir por razón de género.

2. Descripción y concepto

El llamado techo de cristal recibe ese nombre porque se trata de un obstáculo invisible, que nadie percibe pero que en realidad existe, es decir, a pesar de que formalmente nuestra Constitución garantiza la posibilidad y el derecho a la promoción laboral, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la realidad es otra bien distinta y mientras son cada vez más las mujeres que hay en determinadas profesiones es muy difícil que asuman puestos directivos³²⁷. Es lo que Wirth³²⁸ denomina “segregación ocupacional vertical”, cuando los puestos más altos y mejor remunerados son ocupados por hombres.

326 ROLDÁN GARCÍA, Elena, “Segregación laboral y techo de cristal” en “Trabajo Social: análisis del caso español”, *Portularia: Revista de Trabajo Social*, núm. 2, 2012, págs. 43-56.

<https://recyt.fecyt.es/index.php/PORT/article/view/19646> Última consulta, 2 de junio de 2016.

327 GUIL BOZAL, Ana, “Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal”, *Revista de investigación educativa*, núm. 1, 2007, págs. 11-132 <http://revistas.um.es/rie/article/view/96561>. Última consulta: 24 de mayo de 2016.

328 WIRTH, L. *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*, International Labor Office, Ginebra, 2002.

Las mujeres españolas todavía no se han apropiado del principio constitucional de la igualdad para reaccionar ante las muchas limitaciones que experimentan, por el mero hecho de ser mujeres, en el disfrute de innumerables derechos y libertades, más bien sus reivindicaciones están enfocadas a no perder esos derechos. La mayoría de las pretensiones que en este sentido realizan ante la justicia constitucional se refieren a la solicitud de que se les respeten aquellos beneficios o ventajas ya reconocidos legalmente y no a que se le aplique la norma constitucional y se legisle en consecuencia.

Podríamos pensar que el techo de cristal es una es una discriminación encubierta, sin embargo son muchos los factores que determinan la falta de mujeres en puestos de representación. Así la “doble jornada” y la dedicación de la mujer a la familia es el mayor obstáculo que ha de salvar. Pero no debemos convertir a las mujeres en responsables de esta situación, pues debería de hacerse un reparto correspondiente de los trabajos domésticos y el cuidado de la familia que liberasen a la mujer algunas horas. Tiempo que le resultaría imprescindible para desempeñar un puesto de responsabilidad que, como muy bien todos conocemos, precisa de mayor número de horas de dedicación.

Otro factor decisivo en los ascensos de hombres a puestos directivos es el hecho de que muchos de estos ascensos se gestan fuera del horario laboral, mientras se realizan relaciones informales, es decir, mientras se toman un vino al salir del trabajo o mientras juegan un partido de pádel al salir de la oficina, o viendo el partido de fútbol de la semana. Actividades que tradicionalmente han sido socialmente consideradas de hombres y que actualmente todavía, en muchas ocasiones, así se consideran y ya no se llama a la mujer a participar en ellas. Este tipo de relaciones informales genera una mayor unión entre el jefe y el empleado que le acompaña y muchas veces es decisivo para el ascenso.

En Holanda se ha incrementado el número de mujeres que alcanzan puestos de responsabilidad pero también es cierto que abandonan antes que los hombres. Si éstos permanecen un promedio de ocho años en el puesto, las mujeres suelen abandonar a los cinco. Los últimos estudios realizados al respecto demuestran que la dedicación a la familia no es el factor determinante de este abandono sino que las mujeres no llegan a ocupar los puestos directivos o a permanecer en

ellos porque no consiguen adaptarse a la *cultura empresarial dominante* en los altos niveles, para Agut Nieto existe un clima todavía determinado por valores masculinos donde no hay espacio para mostrar de vez en cuando un lado vulnerable o un interés por el bienestar de los demás³²⁹. Según Vinnicombe³³⁰ las mujeres conciben el poder de forma colaboradora, no autoritaria y se preocupan más por las cuestiones relacionadas con el bienestar de las personas, a diferencia de los hombres que se centran más en los objetivos y el control.

En un estudio sobre abogadas hispanas, Foley³³¹ y otros, concluyen que la propia anticipación de considerar que existe el techo de cristal y las dificultades que entraña romperlo, tiene de por sí un efecto disuasorio para las posibles mujeres candidatas.

Por su parte, la especialista en estudios de pedagogía y docencia Meta Krüger asegura que “tanto los hombres como las mujeres funcionan mal en culturas donde el otro sexo se encuentra representado en proporción dominante” “las mujeres abandonan porque no se pueden adaptar al clima masculino de la empresa”³³².

3. Algunos ejemplos de ámbitos de especial relevancia

3.1. Promoción de la mujer en la carrera judicial

Un ejemplo muy evidente de lo que acabamos de expresar es la evolución de la incorporación de la mujer a la Administración de Justicia. En nuestro país el art. 3.2,c) de la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, prohibía expresamente el ingreso de ésta a los cargos públicos de magistrado, juez

329 AGUT NIETO, Sonia y MARTÍN HERNÁNDEZ, Pilar, “Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Una revisión teórica” *op.cit.* págs. 201-214.

330 VINNICOMBE, S. y SINGH, V. “Sex Role Stereotypes and Requisites for Successful Top Mangers”, en *Women in Management Review*, núm. 17 (¾), págs. 120-130.

331 FOLEY S., KIDDER, D. y POWELL, G., “The Perceived Glass Ceiling and Justice Perceptions: An Investigation on Hispanic Law Associates”, *Journal of Management*, núm. 28 (4), 2002, págs. 471-496.

332 Ver en Instituto Aragonés de Empleo, INAEM. Condiciones subjetivas que favorecen la incorporación y el mantenimiento de la mujer a la actividad laboral. Informe de resultados. Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón. Expediente AC-2007-12.

o fiscal, con la única excepción de la jurisdicción tutelar de menores y la jurisdicción laboral³³³.

Incluso el diccionario de la Real Academia Española (RAE) incluye la acepción “mujer del juez” para la voz “juez”, ante esta definición la Asociación de Mujeres Juezas de España ya ha solicitado a la RAE la eliminación de dicha acepción, ya que hoy día se trata de un “giro anacrónico propio de un diccionario histórico”³³⁴. Igualmente han aprovechado la solicitud para que la RAE elimine dicho significado por razón de consorte de otras profesiones como fiscal, zapatera, médica o peluquera, ya que esto provoca una perpetuación de estereotipos sexistas incompatibles con una sociedad igualitaria.

Fue en 1966, con la Ley 96/1966, de 28 de diciembre cuando se derogó la prohibición del acceso de la mujer a la carrera judicial³³⁵. Y, a partir de entonces, se ha incrementado de forma muy considerable el número de mujeres que se han incorporado a la carrera judicial, habiendo por tanto más mujeres juezas que hombres. Sin embargo, a medida que vamos subiendo en el escalafón jerárquico el número de mujeres va disminuyendo a la vez que, progresivamente, aumenta el de hombres. Así, por ejemplo, en el más alto tribunal de interpretación de nuestra norma fundamental, el Tribunal Constitucional, la presencia de hombres ha sido mayoritaria ya desde su constitución en 1980³³⁶. Esto podría justificarse con que entonces no había mujeres

333 BONACHERA VILLEGAS, Raquel, *La Mujer en el Derecho Procesal. Mujer e Igualdad en el derecho español*, Aranzadi, Cizur Menor, 2014, págs 249-265.

334 Se puede consultar la noticia en: <https://www.20minutos.es/noticia/2858612/0/juezas-piden-rae-eliminar-acepcion-mujer-juez-voz-jueza/>

335 Exposición de Motivos Ley 56/1961, de 22 de julio: “La Ley de veintidós de julio de mil novecientos sesenta y uno sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, estableció el acceso a los puestos de la función pública en idénticas condiciones que el hombre, sin más limitaciones que las especificadas en la misma Ley y, entre ellas, la señalada en el apartado c) del número dos del artículo tercero referente a los cargos de Magistrado, Jueces y Fiscales en la Administración de Justicia. Tal excepción respondió, sin duda, no a la idea de una falta de capacidad o responsabilidad de la mujer para desempeñar tales cargos, sino más bien a una protección de sus sentimientos ante determinadas actuaciones que el cumplimiento del deber haría ineludibles.

Los motivos de la protección que la Ley quiso dispensar a los sentimientos de la mujer deben estimarse superados por la propia realidad social y porque la mujer que se sienta llamada al ejercicio de la función judicial habrá de encontrar en ella ocasiones de satisfacer su vocación, que la compensarán de las aflicciones que puedan depararle.

Siendo en definitiva las leyes la expresión de la conciencia de la comunidad en cada momento y desaparecidas por la transformación cada vez más acelerada de la sociedad española las circunstancias tenidas en cuenta cuando fue promulgada la Ley de veintidós de julio de mil novecientos sesenta y uno, se considera llegado el momento de la total equiparación en este aspecto de la mujer al varón”.

336 VENTURA FRANCH, Asunción, *El derecho a la participación política de las mujeres: resultados de la aplicación de la Ley de igualdad en las elecciones a las Cortes Generales (2004-2008-2011)* op. cit. págs. 97-121.

juezas con la suficiente antigüedad como para incorporarse a dicho tribunal; pero esta afirmación no se sostiene si analizamos cómo se han ido efectuando las sucesivas renovaciones donde sólo han sido cinco las Magistradas del Tribunal Constitucional nombradas: en su constitución Gloria Begué Cantón, hasta el 22 de febrero de 1989 ocupando el cargo de Vicepresidenta de 1986 a 1989; transcurridos nueve años de mandato cesó como Magistrada y no se incorporó ninguna mujer hasta 1998 cuando fue nombrada Presidenta María Emilia Casas Baamonde y, tres años después, en 2001 Elisa Pérez Vera. Es desde ese momento cuando coinciden por primera vez dos mujeres en el Tribunal Constitucional, al igual que a día de hoy Encarnación Roca Trías como Vicepresidenta (desde el 23 de marzo de 2017) y María Luisa Balaguer Callejón como vocal a propuesta del Senado en 2017; un 16% de mujeres en un pleno de doce integrantes³³⁷.

En este sentido hay que destacar que la incorporación de mujeres a los órganos de gobierno del Poder Judicial no es ajena al mandato del artículo 16 de la LOI para que en los nombramientos realizados por los poderes públicos éstos procuren atender al principio de presencia equilibrada. En este sentido, el Fundamento Jurídico 1 de la STC 16/1982, de 28 de abril da un alcance máximo a la expresión “poderes públicos” al afirmar que “la Constitución es una norma jurídica, la norma suprema de nuestro ordenamiento, y en cuanto tal tanto los ciudadanos como todos los poderes públicos y por consiguiente, también los Jueces y Magistrados integrantes del Poder Judicial están sujetos a ella”³³⁸.

En la misma dirección va el voto particular emitido por la vocal y presidenta de la Comisión de Igualdad del CGPJ, Clara Martínez de Careaga, al Informe sobre el Anteproyecto de LOPJ el 3 de julio de 2009³³⁹ donde profundiza en la necesidad de que en el ámbito del Poder Judicial continúe promoviéndose activamente el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres. Es rotunda Martínez de Careaga cuando afirma que las mujeres ya no constituyen una minoría

337 Composición publicada en la web del TC <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/Composicion-Organizacion/composicion/Paginas/magistrados.aspx> (última consulta 3 de noviembre de 2018).

338 Sentencia TC 16/1982, de 28 de abril, FJ 1.

339 http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial/Consejo_General_del_Poder_Judicial/Actividad_del_CGPJ/Informes/Informe_al_Anteproyecto_de_Ley_Organica_del_Poder_Judicial (Última consulta: 3 de noviembre de 2018).

en el ámbito jurisdiccional, sino que son mayoritarias; a pesar de lo cual su acceso a puestos de relevancia, que dependen de los nombramientos discrecionales realizados por el Consejo General del Poder Judicial, sigue siendo (en palabras de Carega) desproporcionadamente bajo. Y pone como ejemplo que de los 17 Presidentes de los Tribunales Superiores de Justicia sólo 1 es mujer, y, de modo similar, se reproduce esta proporción en el ámbito del Tribunal Supremo o en las Presidencias de las Audiencias Provinciales.

Sistema de nombramiento de los miembros del CGPJ				
Miembros del CGPJ	Entre jueces y magistrados-as	Entre juristas de reconocida competencia	TOTAL	
A propuesta del Congreso	6	4	10	
A propuesta del Senado	6	4	10	
TOTAL vocales	12	8	20 (9 mujeres)	
Presidencia	Elegido-a por el Pleno del CGPJ entre todos sus miembros		1	
Fuente: Consejo General del Poder Judicial. http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Consejo-General-del-Poder-Judicial/Informacion-Institucional/Composicion340				
TRIBUNAL SUPREMO.			TOTAL	
			HOMBRES	MUJERES
Presidencia (hombre)			1	
		Presidencia	Composición	
Sala 1ª Civil		Hombre	8 magistrados 1 magistrada	9 1
Sala 2ª Penal		Hombre	9 magistrados 1 magistrada	10 1

340 Tabla elaborada a partir de la información publicada en la página web <http://www.poderjudicial.es/http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Consejo-General-del-Poder-Judicial/Informacion-Institucional/Composicion> (Datos a 18 de febrero de 2020).

Sala 3ª Contencio- so-Administrativo	PRESIDENCIA		Hombre	35	5
	Secc. 1ª		6 magistra- dos 2 magistra- das		
	Secc. 2ª		7 magistra- dos		
	Secc. 3ª		6 magistra- dos 1 magis- trada		
	Secc. 4ª		5 magistra- dos 1 magis- trada		
	Secc. 5ª		6 magistra- dos		
	Secc. Prov. Cptcia. única (Ct. sanitario)		5 magistra- dos 1 magis- trada		
Sala 4ª Social		Hombre	9 magistra- dos 4 magistra- das	10	4
Sala 5ª Militar		Hombre	6 magistra- dos 1 magis- trada	7	1
TOTAL MAGISTRADOS Y MAGISTRADAS				72	12

Fuente: Elaboración propia. Composición a 31 de diciembre de 2017 según consta en la Memoria 2018 del Tribunal Supremo³⁴¹. En la Memoria 2018 (última publicada) la composición, a 31 de diciembre de 2017, la presencia de mujeres magistradas apenas varió desde 2015 cuando eran 88 magistrados y 11 magistradas, ni tampoco a febrero de 2020, cuando se mantiene la misma proporción de mujeres y hombres.

³⁴¹ Tabla elaborada a partir de la Memoria 2017 del Tribunal Supremo publicada en la pág. web <http://www.poderjudicial.es>. Última consulta 3 de noviembre de 2018.

3.2. Promoción de la mujer en el ámbito académico

Otro claro ejemplo de límites en el acceso a la promoción profesional lo encontramos en la carrera académica, donde a pesar de que casi el 60%³⁴² de personas licenciadas son mujeres, esto no se traduce en un porcentaje similar de representación femenina en el ámbito de la toma de decisiones del sistema universitario, al igual que en el de la investigación, donde sigue siendo mayoritaria la presencia masculina. Pastor Gosalbez³⁴³ considera que las relaciones entre los géneros es un proceso con avances y retrocesos para las mujeres en el sistema universitario y se cuestiona si el avance logrado a lo largo del S.XX se trata de un verdadero cambio que ha eliminado las desigualdades o si sólo se ha producido una transformación. Los datos del informe del Ministerio de Ciencia e Innovación sobre datos del sistema universitario español en 2011 y el Libro Blanco evidencian que la feminización de la universidad la encontramos fundamentalmente en el alumnado ya que en el curso 2010-2011 las mujeres suponen un 54,8% y los titulados un 62,3% y en el curso 2013-2014 los datos no varían mucho: un 54,3% del alumnado son mujeres y un 57,6% de los titulados³⁴⁴ poca variación se produce en el curso 2014-2015 donde el 54,1% del alumnado son mujeres³⁴⁵.

Si analizamos los datos del curso 2017-2018³⁴⁶ observamos que un 54,8% de alumnado matriculado son mujeres, siendo este porcentaje de 55,1% en Grado y 49,8% en Máster. Porcentajes que eran más altos en los egresados del curso anterior (2016-2017) donde el 57,9% eran

342 Según datos del INE en España en el año 2016, el porcentaje de mujeres graduadas en educación superior era un 53,3% y el de hombres 46,7%.

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481157&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYLayout (Última consulta 3 de noviembre de 2018).

343 PASTOR GOSALBEZ, Inma "Las mujeres en la universidad: ¿de la igualdad de oportunidades a la igualdad efectiva?", Tarragona, 2/9/2012. Publicado en <http://mientrastanto.org/boletin-105/ensayo/las-mujeres-en-la-universidad-de-la-igualdad-de-oportunidades-a-la-igualdad-efect>

344 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *Datos básicos del sistema universitario español. Curso 2013-2014*

345 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2014-2015*

<http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras/datos-y-cifras-SUE-2015-16-web-.pdf> (Última consulta 3 de noviembre de 2018).

346 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019* (Última consulta 18 de febrero de 2020).

<http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:2af709c9-9532-414e-9bad-c390d32998d4/datos-y-cifras-sue-2018-19.pdf>

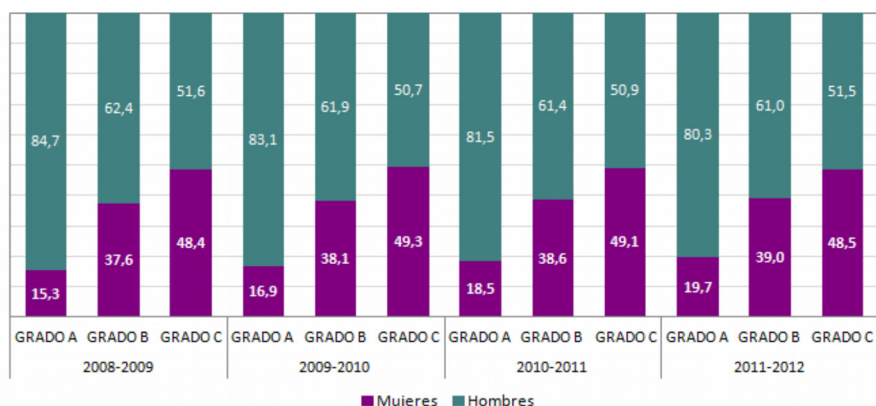
mujeres, así como el 59,5% de los estudiantes de Grado y el 57,0% de Máster.

Pero esta mayor presencia femenina entre alumnado y personas tituladas, no afecta del mismo modo a las docentes e investigadoras ya que la media en España de profesorado y personal investigador está en torno al 37,5%, concretamente el 36,1% de los docentes universitarios son mujeres. En el año 2011 Sánchez de Madariaga³⁴⁷ analiza el número de mujeres que forman parte del sistema universitario español, categorías académicas ocupadas y la proporción que hay con los hombres en cuanto a formación y currículum que comparten categoría. Igualmente investiga la *ratio* de número de titulares hombre-mujer por cada catedrática mujer y llega a la conclusión de que la situación de las mujeres en la universidad no es igualitaria, esto lo constata con cifras, ya que el 36,1% del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas son mujeres; al igual que doctorado, dominado por hombres en un porcentaje del 64% frente al 70% de mujeres que adquieren la licenciatura. Otros datos que analiza son los referidos a la mayor presencia de mujeres en determinadas áreas: un 91% en Enfermería, un 66,7% en Química Analítica y Orgánica o un 58,7% en Pedagogía, frente a departamentos de ámbito más científico o técnico con una menor presencia como es el caso de Ingeniería Electrónica con un 9,1%, el 10,3% de Ingeniería Mecánica o un 19,4% en Ingeniería Informática. Y en los procesos de promoción también detecta Sánchez Madariaga desigualdades en el seno del sistema universitario sin poder afirmar que se trata de una discriminación directa sino que se utilizan recursos velados que dificultan su detección. Analizando los datos disponibles y a los que ya nos hemos referido con anterioridad, observamos que poco ha cambiado en lo que a presencia femenina se refiere en la Universidad y se perpetúa en el tiempo una mayor presencia femenina, sobre todo en determinadas áreas profesionales y de estudio, así los datos del curso 2017-2018 (antes referidos) revelan una mayor presencia masculina en las carreras de Ingeniería y Arquitectura en torno al 75% son hombres y en Ciencias de la Salud, la tendencia se invierte y sólo tiene presencia masculina de un 30%.

347 SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés, *Científicas en cifras*, Ministerio de Economía y Competitividad, Madrid, 2011.

La misma tesis sostiene Isabel Cantón Mayo³⁴⁸, la única catedrática de su facultad en la Universidad de León. Entre 100 profesores es la única mujer catedrática que ante los datos de su universidad, que ha investido *doctor honoris causa* a 50 hombres frente a ninguna mujer, se pregunta de forma retórica si no había ninguna que lo mereciera³⁴⁹. Y concluye que existen varias causas de esta situación de desigualdad empezando por las más antiguas de asignación de roles a la mujer que lleva consigo que ellas tengan que asumir la responsabilidad de las cargas familiares y el hogar a otras más relacionadas con el ámbito de la competitividad que acaba perpetuando estas desigualdades.

Gráfico.- Distribución del personal de las universidades públicas por sexo y categoría profesional 2008-2012.



Nota: Grado A equivale a Catedráticos/as de Universidad y Profesorado Emérito;
 Grado B equivale a Catedráticas/os de Escuelas Universitarias, Titulares de Universidad y Profesorado Visitante; Grado C corresponde a Ayudantes Doctores/as y Contratados/as Doctores/as. Véase nota metodológica al final del capítulo.
 Fuentes: INE, Estadística de enseñanza universitaria (cursos 2008-2009 a 2010-2011), Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (curso 2011-2012) y elaboración propia.
 Fuente: Científicas en cifras 2013. Ministerio de Economía y Competitividad. Unidad de mujeres y Ciencia.

En 2015, los datos oficiales publicados sobre el sistema universitario español, arrojan una situación similar a la de años anteriores³⁵⁰, así

348 Isabel Cantón Mayo es catedrática de Didáctica en la Universidad de León.

349 Fuente: declaraciones a medios de comunicación recogidas en https://www.eldiario.es/sociedad/igualdad-universidad-rectora-centros-publicos_0_362213911.html

350 MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, *Datos básicos del sistema universitario español. Curso 2013-2104*.

el 54,3% del alumnado son mujeres y un 57,6% de los titulados; pero el porcentaje va bajando a medida que ascendemos en el escalafón: en el profesorado son mujeres el 40% frente al 60% de los hombres y en las cátedras la proporción ha mejorado un poquito; siendo 80% hombres y 20% mujeres (el primer curso del que tenemos datos estadísticos desglosados por sexo fue el 2005-06 donde tan sólo el 13,7% de las cátedras universitarias eran ocupadas por mujeres, porcentaje que no se incrementó mucho en los últimos años ya que, en el curso 2012-13, las mujeres ocupan el 20,3% de estas plazas, llegando al 21,3% en el curso 2016-2017³⁵¹) por no hablar del máximo órgano de dirección de una universidad, el rector, en 2018 sólo siete mujeres son rectoras del total de las 50 universidades públicas y el número suma nueve más si incorporamos a los datos las 26 universidades privadas que completan el Sistema Universitario Español. Estos datos derivan de otro escalafón anterior, y es que para ser rector es preciso ser catedrático y con una proporción de 4 a 1 a favor de los hombres es más complicado. Teniendo en cuenta que el 85% de los catedráticos tienen más de 50 años, y dado que en 1987 el número de mujeres licenciadas era de 71.000 frente a 44.000 hombres; debemos concluir que por el volumen de licenciados en torno a mediados de los 80 los porcentajes de mujeres catedráticas actualmente son muy reducidos.

Cabe destacar también la baja presencia de mujeres en las reales academias, así el *Documento sobre mujeres y ciencia*, recoge que sólo 45 de los 672 miembros de las reales academias son mujeres³⁵².

3.3. Participación de la mujer en los órganos directivos de los medios de comunicación

Resulta sorprendente la baja presencia femenina en los órganos de dirección de los medios de comunicación, sobre todo teniendo en cuenta que las mujeres son mayoría en las facultades de comunicación y tienen mejores resultados académicos que los hombres. Sin

351 Fuente: Anuario Estadístico. Las cifras de la educación en España. Indicadores y publicaciones de síntesis. Ministerio de Educación y Formación Profesional. Curso 2016-2017 (edición 2019). Última edición publicada.

352 SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inma, DE LA RICA, Sara y DOLADO, Juan José, "Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española", Umc, Ministerio de Ciencia e Innovación, Madrid, 2011.

embargo, esto no se traduce en una mayor presencia en el mercado laboral, teniendo una tasa de ocupación del 62%, mientras que la de los universitarios varones alcanza un 72%; al tiempo que la tasa de paro de las universitarias es el doble (12,16%) que la de sus compañeros hombres (6,42%). Fernando López Ramírez tiene varios artículos en la misma línea, “La otra mirada. Mujeres que trabajan en los medios”³⁵³ o en su artículo “Igualdad cero en dirección de empresas informativas”³⁵⁴ hace un repaso por los nombres de los directivos de los principales grupos de comunicación en España que en ese momento, en 2011, eran todos hombres: Javier Moreno, director del diario El País. Ángel Expósito, director del diario ABC. Pedro J. Ramírez, director de El Mundo. Daniel Anido, director de la Cadena Ser. Joaquín Durán, director de Canal Sur Radio. Y así, un largo etcétera. A día de hoy poco ha cambiado, esos mismos diarios siguen siendo dirigidos por hombres y del listado de 160 cabeceras recogidas en el apartado *Diarios de Información General*, del servicio de prensa de Moncloa en 2017, sólo en 13 la directora es mujer³⁵⁵.

4. Motivos culturales

4.1. La subjetividad femenina como factor determinante

El principio de igualdad constituye uno de los fundamentos de las sociedades modernas. Sin embargo existe cierta polémica cuando se habla de igualdad entre mujeres y hombres en el terreno laboral. Cualquier sistema económico ha de contar con la aportación que hace el trabajo de las mujeres a los procesos productivos, en todos los países europeos es ya mayoritario el número de mujeres que compaginan las responsabilidades familiares con la actividad profesional; lo cual no

353 <https://empresasdecomunicacion.wordpress.com/2009/06/05/la-otra-mirada-mujeres-que-trabajan-en-los-medios/>

354 <https://empresasdecomunicacion.wordpress.com/2009/04/10/igualdad-cero-en-direccion-de-empresas-informativas/>

355 Datos obtenidos de la Agenda de Comunicación de 2017, publicada por el Servicio de Prensa de Moncloa, Madrid, 2017. <http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/agendacom/Documents/Agenda2017.pdf> (última consulta 4 de noviembre de 2018).

quiere decir que no existan desigualdades en relación a las mujeres trabajadoras³⁵⁶.

4.1.1. La influencia del contexto familiar en el éxito laboral de las mujeres

El Consejo Europeo ha concluido que los hombres tienen desventajas en la participación de la vida familiar, y las mujeres en el acceso y participación en el mercado laboral, derivadas de las prácticas sociales que todavía presuponen que el trabajo no remunerado y relacionado con el cuidado de la familia le corresponde a las mujeres, y el trabajo remunerado es responsabilidad principal de los hombres³⁵⁷.

Es evidente que los problemas de conciliación afectan fundamentalmente a las mujeres, que viven la “doble jornada” en casa y en el trabajo. Este hecho dificulta su incorporación y permanencia en el empleo, genera dificultades en el desarrollo de su carrera profesional, y reduce su tiempo personal y de ocio, y en consecuencia su calidad de vida. Sin embargo, no hay que dejar de pensar que este desequilibrio afecta también a los hombres, pues se ven privados de ejercer sus derechos como padres y de desempeñar un papel activo en la vida familiar y doméstica, a la vez de tener que responder a los esquemas tradicionales en el mundo laboral de dedicación total³⁵⁸.

La desigual distribución de los tiempos (productivo, reproductivo y personal) entre las mujeres y los hombres afecta a las familias, a las relaciones entre sus miembros, al cuidado de las personas dependientes y a la educación de hijos e hijas lo que provoca situaciones de estrés, incomunicación, y desencuentros tanto en el ámbito laboral

356 AGUT NIETO, Sonia y MARTÍN HERNÁNDEZ, Pilar, “Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Una revisión teórica” *op.cit.* Págs. 201-214.

357 Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Bruselas, 26-04-2017 COM (2017) 253 final. Accesible en: http://www.igualdadennlaempresa.es/novedades/noticias/docs/Directiva_conciliacion.pdf (última consulta 4 de noviembre de 2018).

358 Comunicado de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y Social europeo y al Comité de las Regiones. “Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Bruselas, 26-04-2017 COM (2017) 252 final. Accesible en: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-252-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF> (última consulta 4 de noviembre de 2018).

como en el familiar³⁵⁹. Por ello se hace necesario que se faciliten medidas que apoyen la compatibilidad de ambos espacios y que además tomen en consideración los distintos modelos de familia que conviven en nuestra sociedad.

La compatibilidad de las funciones laborales y extralaborales ha experimentado desde los años 90 multitud de alteraciones normativas a todos los niveles. Después de una larga etapa en que la conciliación supuso básicamente la corrección normativa para facilitar y promover la plena y exclusiva dedicación de la mujer a las tareas domésticas (recuérdese, al respecto, los preceptos contenidos en el Fuero de los Trabajadores tendentes a favorecer el apartamiento de la mujer de la fábrica). En un contexto como el actual, en el que nuestro texto constitucional no solo establece el principio de no discriminación (artículo 14.2 C.E.), sino que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impiden la consecución de la igualdad real entre colectivos (artículo 9.2 C.E.) la finalidad de la ley no es solo tolerar la compatibilidad sino facilitarla (y no solo los específicamente relacionados con la maternidad y el cuidado de los hijos). Con todo las adaptaciones normativas no han seguido este esquema de reforma global sino que han seguido teniendo un alcance parcial. En esta línea, en España, hemos aprobado la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

4.1.2. Factores culturales invisibles

Debemos distinguir el patriarcado del machismo, así García-Celay³⁶⁰ explica que, cuando hablamos de machismo, nos estamos refiriendo a una actitud o a una conducta (bien sea individual o colectiva), sin embargo, el patriarcado se define como aquella estructura social que

359 Informe de OIT y PNUD “Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social” con la contribución de estudios de AGUILERA, Ana, ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género) GIRARDI, Mara, HERRERA, Gioconda y otros, pág. 6. Accesible en: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwif-9ny-qeDaAhVG0RQKHbqADCYQFjAEegQIABBX&url=http%3A%2F%2Fwww.oei.es%2Fhistorico%2Fpdf2%2Ftrabajo_familia_nuevas_formas_consilacion.pdf&usq=AOvVaw0A4Ox2qVCnB0qgk-GA4rIXo (última consulta 4 de noviembre de 2018).

360 MONTERO GARCÍA-CELAY, M.ª Luisa y NIETO NAVARRO, Mariano, “El patriarcado: una estructura invisible”, *Stopmachismo.net*, Julio, 2002, pág. 3. Accesible en <http://www.stopmachismo.net/marmar2.pdf>. (Última consulta 11 de septiembre de 2017).

hace posible y refuerza las actitudes y conductas machistas. La discriminación salarial por razón de género, la violencia machista o el acoso sexual en el trabajo son manifestaciones externas del sistema patriarcal. Un sistema en el que a las mujeres se les atribuye una posición subordinada respecto al hombre, que condiciona su vida y que es profundamente discriminatorio. Muchas de estas manifestaciones y actitudes son tan sutiles y solapadas que a veces resulta complicado detectarlas y denunciarlas como discriminatorias.

A continuación expondremos la evolución de la organización social y los desequilibrios en torno a la participación laboral de mujeres y hombres.

4.1.2.1. El ejercicio del poder y los estereotipos sociales

Podemos encontrar diferentes formas de definir el patriarcado así, Castells, lo define como “una estructura básica de todas las sociedades contemporáneas. Se caracteriza por la autoridad de los hombres sobre las mujeres y sus hijos, impuesta desde las instituciones. Para que se ejerza esa autoridad, el patriarcado debe dominar toda la organización de la sociedad, de la producción y el consumo a la política, el derecho y la cultura. Las relaciones interpersonales están también marcadas por la dominación y la violencia que se originan en la cultura y en las instituciones del patriarcado”³⁶¹.

Para Gerda Lerner el patriarcado es “el modelo de organización social en el que los hombres detentan el poder y mantienen sometidas a las mujeres”, para esta historiadora es una forma de dominio y organización social compartida por casi todas las sociedades conocidas históricamente. Sostiene que el patriarcado abarca todo tipo de sociedades, las formas de sometimiento femenino aparecen tanto en las sociedades primitivas como en aquellas más desarrolladas que presentan formas complejas y sofisticadas de organización social, y en cada una de ellas adoptan rasgos diferentes³⁶². Las teorías evolutivas que son las que sostienen que las diferencias biológicas entre los hombres y las

361 CASTELLS, Manuel, *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. El poder de la identidad*, vol.II, Alianza Editorial, Madrid, 1998, pág. 159.

362 LERNER Gerda, *La creación del patriarcado*. Traducción Mónica Tussel, Crítica, S.A. Editorial, Barcelona, 1990, págs. 11-21.

mujeres en la reproducción humana podrían ser el origen de sus diferentes funciones sociales³⁶³. La sociedad es la que hace desiguales a hombres y mujeres, pero para que esa desigualdad se acepte y se transmita, le da un carácter de índole natural, de realidad inevitable porque “la naturaleza” así lo ha querido.

Existe acuerdo entre la doctrina para considerar los estereotipos de género como aquellas creencias compartidas socialmente sobre las características que tienen hombres y mujeres, tanto de tipo descriptivo como prescriptivo³⁶⁴ atribuyéndoles a las mujeres características emocionales, debilidad, sumisión, sensibilidad, comprensión o poca competitividad, a diferencia de los hombres a los que se considera autosuficientes, dominantes, independientes, agresivos y competitivos.

La socialización de los individuos en modelos tradicionales educativos y de familia en los que perdura la desigualdad de la mujer impide que su mentalidad avance al mismo ritmo que lo hacen los cambios políticos y por ello el patriarcado persiste en la forma de relacionarse de muchos hombres y mujeres a pesar de vivir en sociedades donde existe, al menos, igualdad formal de derechos. En esta línea, Alberdi y Matas³⁶⁵ sostienen que el patriarcado ha perdido su legitimidad pero no ha dejado de tener vigencia, con la llegada de la democracia se produce la quiebra de la legitimidad del patriarcado y se desmorona todo el aparato ideológico que lo sostiene. Es por ello que, en cierta forma, su resistencia a desaparecer es la que explica la manifestación más grave de la desigualdad que no es otra que la violencia que se ejerce contra las mujeres.

4.1.2.2. La división sexual del trabajo

Tradicionalmente se situó a las mujeres en el ámbito privado y destinadas a realizar las tareas domésticas y de cuidado de la familia y

363 DE QUEROL, Ricardo, “No pregunten a Darwin: tres teorías sobre el origen del machismo”, periódico *El País*, 13 de marzo de 2015. Accesible en: https://elpais.com/elpais/2015/03/13/mujeres/1426223100_142622.html

364 ASHMORE, R.D. “Gender stereotypes”, en R.D. Ashmore y FK Del Boca, *The social Psychology of Female-male Relations: A critical analysis of central concepts*, Academic Press, Orlando, 1986, págs. 69-119.

365 ALBERDI, Inés y MATAS, Natalia, *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*, Colección Estudios Sociales, Fundación La Caixa, Barcelona, 2002, pág. 65.

por tanto se las excluía del trabajo remunerado cuyos destinatarios naturales eran los hombres³⁶⁶. Estas diferencias fueron la causa de la división sexual del trabajo, atribuyendo determinadas actitudes o capacidades a un sexo y a otro con el fin de asignarle uno u otro espacio. Ello provocó que a lo largo del tiempo se consolidasen desigualdades y situaciones de discriminación hacia las mujeres tanto en el acceso a lo público, al trabajo remunerado como en el ámbito de reconocimiento de derechos en condiciones de igualdad con los hombres en el desempeño. Y ello puede tener su origen en los dos principios organizadores que establece Danièle Kergoat³⁶⁷: el principio de separación, que supone que hay trabajos propios de hombres y trabajos propios de mujeres y el principio jerárquico, que supone que el trabajo de un hombre vale más que el trabajo de una mujer³⁶⁸.

La división sexual del trabajo ha generado un desequilibrio en la participación laboral de mujeres y hombres y el desarrollo de estereotipos de género que aún hoy siguen limitando el acceso y desarrollo profesional de las mujeres. Esto explica que las mayores tasas de paro que se registren sean de mujeres, al igual que también sean ellas quienes cuenten con menores tasas de actividad.

Para contribuir a cubrir estas necesidades del mercado de trabajo y fomentar el desarrollo económico y, cumplir por tanto, entre otros, con los objetivos de la Cumbre Europea para el 2010 de alcanzar una tasa de empleo del 70% y femenina del 60%, y actualmente con los objetivos de la Estrategia de Empleo 2020 de mejorar la tasa de empleo hasta al menos un 75% de la población entre 20 y 64 años, se hace preciso facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres³⁶⁹.

366 BORDERÍAS, C. y CARRASCO, C. "Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", en BORDERÍAS, C. *et al.*, *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona, 1994, págs.15-109.

367 KERGOAT Danièle, "De la relación social de sexo al sujeto sexuado", en *Revista mexicana de sociología*, año 65, núm. 4, oct.-dic 2003, pág. 847.

368 HIRATA HELENA y otros, *Diccionario crítico del feminismo*, *op. cit.*, pág. 67.

369 LICERAS RUIZ, Dolores, "Las políticas de creación de empleo", en *Revista de Derecho de la Unión Europea*, núm. 5, 2º semestre de 2003, págs. 117-126.

4.2. El papel social de la mujer

En este apartado trataremos de contextualizar la situación y participación de las mujeres en algunos ámbitos de la sociedad tales como el acceso a la educación y cultura, el reconocimiento social del trabajo doméstico, el acceso de las mujeres al empleo y a los equipos directivos en las empresas.

4.2.1. Igualdad en el acceso a los estudios y a la cultura

La educación es uno de los ámbitos más importantes para dotar a las mujeres del conocimiento y las aptitudes para participar por sí misma en los procesos de desarrollo³⁷⁰. Es una realidad que las mujeres que alcanzan cotas más altas de educación tienen menos disposición a casarse o lo hacen más tarde, tienen menos hijos, tienen mayores posibilidades de utilizar métodos anticonceptivos más eficaces y cuentan con más medios para mejorar su sustento económico.

Históricamente se han puesto más trabas a la educación y la escolarización de las mujeres que de los hombres y una vez que se han adquirido niveles de igualdad más altos y que permiten a mujeres y hombres acceder en condiciones equitativas, los niveles de educación media han alcanzado grandes adelantos y en casi todas las partes del mundo la mujer ha progresado con más rapidez que el hombre. Del mismo modo, tal y como hemos visto anteriormente, en educación superior los índices de presencia femenina sobrepasan a los de los hombres, pero a pesar de este incremento todavía no se refleja en la misma medida en la participación de las mujeres como profesionales.

La coincidencia, en el año 2007, de la aprobación de varias normas de rango superior (la LO 3/2007 de Igualdad de Oportunidades, la LO 4/2007 de reforma de la LO de Universidades y la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público) que inciden directamente en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito universitario provoca que se fomente el interés institucional sobre la igualdad de mujeres y hombres en las universidades. Como dicen los

370 BARBERÁ HEREDIA, Esther, SARRIÓ, Maite y RAMOS, Amparo, "Mujeres y estilos de dirección: el valor de la diversidad", en *Revista de Intervención Psicosocial*, 1, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 2000, págs. 49-62.

autores Cabero Morán, García Trascasas y Reguero Celada³⁷¹, esta coincidencia legislativa consigue que los debates acerca de la igualdad sean algo habitual tanto en los claustros universitarios como en los Consejos de Gobierno. La necesidad de adaptar los estatutos a la legislación vigente ha provocado la creación de las Unidades de Igualdad, así como que han contribuido a la mejora del marco normativo y la adopción de decisiones institucionales que han incidido directamente en la promoción y tutela de la igualdad efectiva en el ámbito universitario.

4.2.2. Reconocimiento social del trabajo doméstico. Distribución de tareas

El proceso de socialización fue determinante en la atribución de determinados roles y funciones a las mujeres³⁷². Así, tanto las pautas educativas, como otros mecanismos jugaban un papel importante en dicho proceso de socialización diferenciada para hombres y para mujeres, que situaba a las mujeres en un lugar secundario y subordinado, empezando por la familia donde se le atribuía el trabajo doméstico y el cuidado de la prole. Ya desde pequeños, la educación que recibían los niños y las niñas era absolutamente diferente lo que hacía muy difícil a la mujer desarrollar sus potencialidades en un contexto de igualdad y libertad, de ahí que la sensibilidad de los padres sea un factor clave en el proceso de aprendizaje desde la primera infancia³⁷³.

A las niñas se las educaba desde niñas en un rol de madre de familia, desde los juguetes que se le regalaban (fundamentalmente muñecas, cocinitas,...) que reproducían el rol de lo que iban a ser de mayores: amas de casa y cuidadoras de su familia, Geary lo explica muy bien en sus artículos y obras³⁷⁴. A diferencia, a los hombres se les educaba para trabajar fuera de casa, no se les pedía colaboración en las

371 PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos (*et alii*), *La igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ratio Legis, Salamanca, 2011, pág. 175.

372 ASHMORE, R.D. "Gender stereotypes" en R.D. Ashmore y FK Del Boca (eds.) *The social Psychology of Female-male Relations: A critical analysis of central concepts*, *op. cit.* págs. 69-119.

373 Informe "El desarrollo del niño en la primera infancia: echar los cimientos del aprendizaje", *Cuidado y Desarrollo de la Primera Infancia*, UNESCO, Sector de Educación, París, 1999, pág. 8.

374 GEARY, David, *Male, female: The evolution of human sex differences*, American Psychological Association, Washington DC, 1998.

tareas del hogar y podían jugar al fútbol, a construcciones, con coches, etc. De tal manera que ya desde pequeños niños y niñas sabían cuál era el rol que jugaban en la sociedad, qué es lo que se espera de ellos y de ellas. En este sentido desde los movimientos feministas se luchó por la coeducación como única alternativa para iniciar desde las primeras etapas de la infancia, la erradicación de estereotipos de género en el ámbito escolar³⁷⁵. No se trata sólo de una educación mixta, en la que participaran niños y niñas mezclados sino de una educación abierta que no cerrara posibilidades expresivas y de desarrollo personal a los niños y a las niñas³⁷⁶; de tal manera que un niño pudiera jugar con muñecas o con una cocina sin que le dijeran que “eso es cosa de niñas” con el fin de alcanzar el objetivo de ampliar las opciones para unos y otras.

También fue objeto de lucha feminista el ámbito laboral, ya que se consideraba que una de las claves para entender el papel secundario de las mujeres en el seno de la sociedad era su reclusión en el seno de la familia, originada por la división sexual del trabajo que les adjudicaba el mundo de lo doméstico dejando el ámbito de lo público y ajeno a la familia a los hombres³⁷⁷. El trabajo remunerado era una de las vías de liberación de la mujer, al menos le otorgaría independencia económica en un principio que luego conllevaría dar otros pasos importantes en su trayectoria profesional y vital así como ir cambiando su papel en la sociedad.

Pateman dice que según ciertas posturas feministas contemporáneas la vida doméstica es privada por definición y por tanto rechazan que la separación entre lo privado y lo público sea consecuencia inevitable de las características naturales de los sexos³⁷⁸.

Pero la incorporación de la mujer al mercado laboral suponía una profunda transformación que permitía a la mujer acceder a todo tipo

375 VAÍLLO, María, “La investigación sobre libros de texto desde la perspectiva de género. ¿Hacia la renovación de los materiales didácticos?”, en *Tendencias Pedagógicas*, núm. 26, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2016, págs. 97-124.

376 CORTADA ANDREU, Esther, “De las escuelas de niñas a las políticas de igualdad” en “La Educación entre dos siglos”, *Cuadernos de Pedagogía*, núm. 286, Barcelona, 1999, págs. 43-47.

377 SAFFIOTI, Heleith, “Women in Class Society”, *American Journal of Sociology*, vol. 119, núm. 6, mayo 2014, University of Chicago Press, págs. 1821-1827.

378 PATEMAN, Carole, *Críticas feministas a la dicotomía público/privado*, Paidós, Barcelona, 1996, pág.5.

de trabajos así como a la promoción profesional³⁷⁹. La denominada “doble jornada” (trabajo remunerado y el trabajo doméstico) se consideraba como una situación transitoria que se resolvería con el transcurso del tiempo y la incorporación progresiva del hombre al cuidado de la familia y las tareas del hogar y se produjera por tanto un reparto más equitativo del trabajo doméstico y se desarrollaran servicios sociales de apoyo.

Son muchas las propuestas que buscan promover una mayor igualdad en el reparto de tareas. Así por ejemplo explica Sánchez de Madariaga³⁸⁰ como en Italia llevan años haciendo propuestas en aras de favorecer la igualdad en el reparto tanto en la esfera pública como en la privada. Así fueron muchas las ciudades que han puesto en marcha propuestas relacionadas con los horarios de apertura de servicios y comercios. Una experiencia basada en una ley de 1990 que permite a los dirigentes municipales “poner los medios necesarios para armonizar el tiempo de atención al público de los servicios, con las necesidades de la población, extendiendo los horarios de apertura de la administración pública, los comercios, los servicios culturales y sociales, haciéndolos compatibles con los horarios de las personas que trabajan”.

4.2.3. Igualdad en el acceso al empleo y posibilidades profesionales

Una concepción transversal del principio de igualdad favorece que se instaure en la LOI un marco normativo singular para la negociación colectiva diferente al marco normativo general, regulando los planes de igualdad para las empresas³⁸¹ así como en el empleo público del Estado³⁸² y la acción positiva en la negociación colectiva (artículo 43)

379 MARTÍNEZ VEIGA, Ubaldo, *Mujer, trabajo y domicilio: los orígenes de la discriminación (Antropología)*. ICARIA Editorial S.A., Institut Català d'Antropologia, Barcelona, 1996, págs. 95-164.

380 SANCHEZ DE MADARIAGA, Inés y otros, *Ciudades para las personas. Género y urbanismo: estado de la cuestión*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2004, págs. 57 y ss.

381 Capítulo III del Título IV. Fundamentalmente en su artículo 45.1 “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

382 Artículo 64.- “El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la

al tiempo que modifica el régimen de la negociación colectiva en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (D.A. 11ª. 17/19).

La LOI ha regulado determinadas cuestiones que favorecen la promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas tales como las que recogen los artículos 31 y 32 en el ámbito de la contratación, el artículo 33 para subvenciones públicas o lo que establece el artículo 50 para los Consejos de administración y el distintivo para las empresas en materia de igualdad. La LOI también establece medidas referidas a la adopción de planes de igualdad en sus arts. 45.2, 46.1 y art. 64 y de acciones positivas en la negociación colectiva (art. 43), cuestiones éstas a las que nos referiremos en los tres apartados siguientes:

a) Obligaciones de negociar y adopción de planes de igualdad, para empresas y para el empleo público del Estado

La LOI establece la voluntariedad de la elaboración e implantación de planes de igualdad para las empresas y en su artículo 45.2 la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad en empresas que cuenten con más de 250 trabajadores. Al tiempo que obliga a que dicho plan y las medidas de igualdad que éste proponga adoptar se someta a negociación en los convenios colectivos correspondientes.

Igualmente la LOI, en su artículo 64, establece la obligatoriedad de aprobar, al inicio de cada legislatura, un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos dependientes de ésta. Plan de Igualdad que estará sometido a negociación con los representantes sindicales y su cumplimiento deberá ser evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

b) Planes de Igualdad

La LOI realiza una magnífica definición en su artículo 46.1: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por

igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros”.

razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Por tanto, concurren cuestiones previas a su elaboración, tales como el estudio y diagnóstico de la situación; cuestiones constantes a su vigencia que llevan consigo el seguimiento de las medidas que se adopten y, con el objetivo de cerrar el círculo, se establece la obligatoriedad de la evaluación.

Todas las fases del plan son importantes pero la evaluación es fundamental puesto que es un instrumento que proporciona información relativa al grado de cumplimiento de los objetivos planteados previamente y porque para su realización deberán participar todos los agentes implicados en los procesos anteriores, tanto aquellos que realizaron el diagnóstico como los que efectuaron el seguimiento a fin de analizar como evolucionaron los indicadores de igualdad.

Y todo ello basado en un principio fundamental de transparencia ya que el artículo 47 de la LOI garantiza tanto a los trabajadores como a sus representantes sindicales el acceso a la información sobre el contenido, consecución de los objetivos de los planes de igualdad y evaluación de los mismos.

c) Acción positiva en la negociación colectiva

Ya en el año 2006 la Directiva 2006/54, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, establecía en su artículo 21.1, que los Estados miembros “adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales a fin de promover la igualdad de trato”, como “el seguimiento de los convenios colectivos” y en el art. 21.2 “alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias”.

El Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 17.4 establece que “la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones”. En este sentido, el Estatuto permite que las reservas y las preferencias puedan

establecerse tanto en las condiciones de contratación como en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación.

A su vez, la LOI regula en su artículo 43 que “de acuerdo con lo establecido legalmente mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres”.

Este marco normativo especial tiene tres características esenciales: en primer lugar, porque atribuye a la empresa una posición de garante de la igualdad puesto que se imponen una serie de obligaciones legales para aquella en relación con medidas y planes de igualdad; en segundo lugar, la particularidad de las medidas y el plan de igualdad responden a la realidad concreta de cada empresa; y, en tercer lugar, compromete una necesidad de continua revisión y adaptación a la realidad que lleva consigo una negociación dinámica³⁸³.

4.2.4. Factores determinantes en la dirección de empresas por mujeres. El liderazgo empresarial de las mujeres

Son muchos los avances que se han experimentado en los últimos años en relación a la igualdad formal o legal de acceso de las mujeres al mundo laboral. Pero todavía queda mucho por conseguir en la incorporación de las mujeres a los equipos directivos de las empresas, donde todavía se encuentran subrepresentadas³⁸⁴. Es por ello que se han introducido medidas de promoción de las mujeres en puestos directivos en la legislación vigente.

La LOI en su artículo 75 establece que “las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”. “Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los

383 “Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva”, *Informe 2011*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Madrid, 2011.

384 CARR-RUFINO, Norma, “U.S. Women: breaking through the glass ceiling”, *Women in Management Review& Abstracts*, Vol.6 (i5) MCB UP Limited, 1991.

nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros delegados antes de la entrada en vigor de esta Ley”. Y la propia ley, a la hora de establecer los requisitos para la concesión del distintivo de igualdad, en su artículo 50.4, determina “la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de la empresa y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa”

Estamos ante un artículo de cumplimiento voluntario por parte de las empresas, una recomendación, si bien parece contradictorio establecer un plazo de ocho años para su cumplimiento. Pero esto nos permite hacer un cambio sosegado en los órganos directivos de las empresas y ello a medida que vayan quedando vacantes. Una vez transcurrido este plazo podemos hacer una evaluación de como han aplicado las empresas esta medida introducida por la norma de 2007. El resultado de un estudio del año 2014 es muy revelador: *Mujeres en la Alta Dirección en España* del Centro de Gobierno Corporativo³⁸⁵ (que forma parte de la investigación *Mujeres en los Consejos de Administración y en la Alta Dirección en España* 2013) concluye que la incorporación de mujeres a puestos directivos todavía es muy lenta.

Figura 1.- Cargos directivos

PRESIDENTAS	SECRETARIAS GENERALES	DIRECTORAS GENERALES	VICEPRESIDENTAS
8	10	10	3
3,4%	4,2%	4,2%	1,2%

Fuente: Elaboración propia

El análisis de los datos ofrece una serie de conclusiones en el estudio, tales como que, a pesar de que las ambiciones y aspiraciones profesionales de las mujeres no difieren de las de los hombres, existen factores que influyen en que la presencia femenina en puestos directivos sea menor que las de los hombres. Por un lado, la cultura empresarial falta de programas de flexibilidad, la brecha salarial entre hombres y

³⁸⁵ Centro de Gobierno Corporativo. Investigaciones y Publicaciones 2014 (II). *Mujeres en la Alta dirección en España*. Custodia Cabanas, Elena Morales y Silvia Molinero.

mujeres (que aumenta cuanto mayor es el grado de formación de la persona empleada), así como las barreras psicológicas, o la masculinización de determinados sectores (como el petróleo y energía o el de servicios de consumo; a diferencia de aquellas empresas en que hay un número mayor de mujeres como las farmacéuticas, textil y calzado, alimentación y bebidas), al igual que existen determinados cargos directivos más asequibles para los hombres que para las mujeres y viceversa.

El número relativamente bajo de mujeres que ocupan puestos de alta dirección es utilizado como uno de los argumentos habituales para justificar la baja presencia femenina en los Consejos de Administración. Así lo revela el estudio *Mujeres en los Consejos de Administración y en la Alta Dirección en España* (Centro de Gobierno Corporativo 2013).

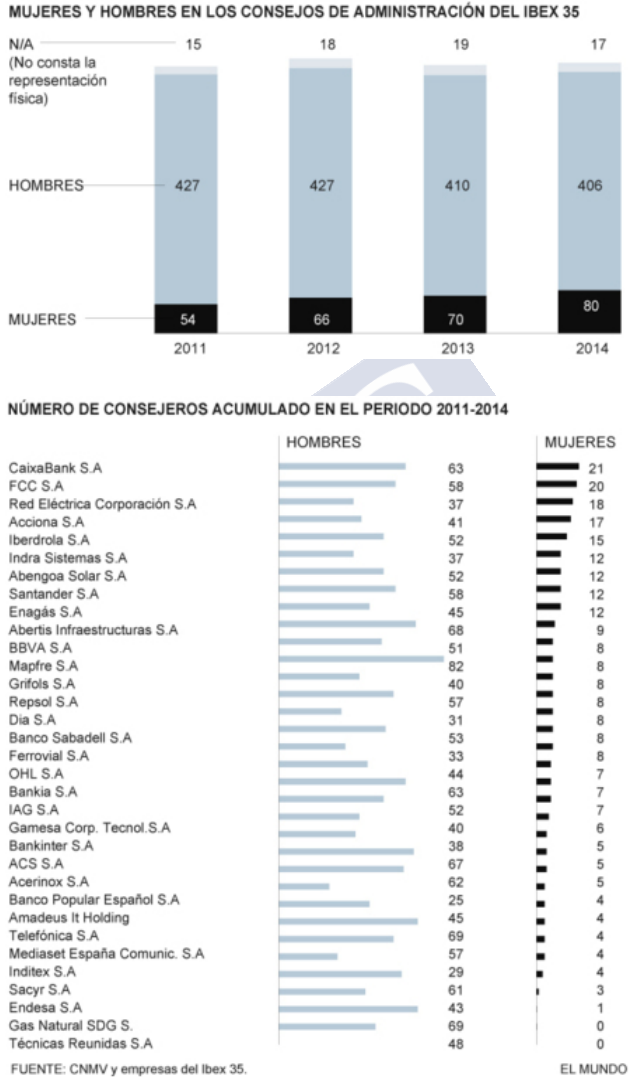
Un estudio más reciente (8/09/2015) *Radiografía IBEX II Consejo de administración de las grandes empresas*³⁸⁶, basado en datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CMNV) y de las propias empresas, sostiene que las mujeres van ganando peso en los consejos de administración del Ibex, desde 2011 su presencia se ha incrementado en un 48% (de 54 mujeres en 2011 hasta 80 consejeras en 2014) a pesar de lo cual, actualmente hay cinco hombres por cada mujer que está representada en las cúpulas directivas de estas empresas. En 2011 había 427 consejeros y 54 consejeras (un 11%) y en 2014 se redujo a 406 consejeros y se incrementó el número de consejeras hasta 80 (un 16%).

Un análisis de liderazgo femenino³⁸⁷ que data de 2019, revela que el número de mujeres directivas en España se ha incrementado en un 30% (3 puntos más en un año), un crecimiento de un 10% en 10 años. Otro dato que nos da el informe es que 9 de cada 10 empresas en España ya tienen al menos una mujer en puestos directivos, es el mejor dato en los últimos 5 años y supone un avance en la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad, pero todavía no alcanzamos el objetivo que establece la ley de lograr una presencia equilibrada de

386 RADIOGRAFÍA IBEX II Consejo de administración de las grandes empresas. “Solo una mujer por cada cinco hombres en el Ibex”. *El Mundo*, Economía, 8/09/2015.

387 THORNTON, Grant. Informe “Women in Business 2019: hacia un avance real”. Accesible en: <https://www.granthornton.es/globalassets/1.-member-firms/spain/insights/wib2019/women-in-business-2019-hacia-un-avance-real.pdf> (Última consulta 18 de febrero de 2020).

hombres y mujeres en los órganos de dirección y en los Consejos de administración de las grandes empresas.



Fuente: “Solo una mujer por cada cinco hombres en el Ibex”. Periódico *El Mundo*, Sección Economía, 8/09/2015. Gráfico 2.- Mujeres y hombres en los consejos de administración del Ibex 35.

5. El techo de cristal en la política: evolución normativa del acceso de las mujeres a cargos políticos. El reparto del poder

5.1. Derecho al sufragio activo

La idea universal de la igualdad fue la base de los principios de la Revolución francesa de 1789. Sin embargo la revolución negaba el acceso de las mujeres a los derechos políticos, es decir, la libertad y la igualdad respecto a los hombres. La Revolución francesa es señalada por Celia Amorós³⁸⁸ como el primer momento histórico en el que las mujeres se unen y erigen en un grupo social oprimido. Fueron muchas las voces que exigían el reconocimiento de derechos a las mujeres en aquel momento y, tal y como ya dijimos anteriormente, el primer documento en el que exigió el voto femenino fue la *Declaración de los Derechos de la Mujer y Ciudadana* (1791) elaborado por Olympe de Gouges y que le costó el encarcelamiento y la vida en la guillotina al ser considerada subversiva por los hombres que pertenecían a la clase política en aquel momento. Siguiendo en esta línea, Mary Wollstonecraft, en *Vindicaciones de los derechos de la mujer*, en 1792³⁸⁹, también luchó por el derecho al voto femenino y otros derechos políticos así como por lograr un sistema jurídico que tratara igual a hombres y mujeres. Fue a partir de entonces cuando surgió el movimiento social internacional conocido como *sufragismo*³⁹⁰, que tenía como objetivo exigir y conseguir para las mujeres el estatus de ciudadanas. Toma como referencia los principios de la Ilustración y que habían sido reconocidos únicamente a los hombres. Se trataba de alcanzar el reconocimiento del derecho de las mujeres a votar y a ser elegidas, además de otros derechos que implicaban su incorporación al espacio público, reservado entonces únicamente a los hombres,

388 AMORÓS Celia (coord.), *Actas del Seminario Permanente Feminismo e Ilustración, 1988-92*, Instituto de Investigaciones Feministas, Universidad Complutense de Madrid, 1992, págs. 291-302.

389 Breve selección de textos, extraídos del libro *Vindicación de los derechos de la mujer*, en la traducción que Carmen Martínez Gimeno hizo para la editorial Cátedra-Instituto de la Mujer, dentro de la colección “Feminismos clásicos”, edición de Isabel Burdiel. Enlace web http://www.jzb.com.es/resources/vindicacion_derechos_mujer_1792.pdf

390 CABO MESONERO, Sonsoles y MALDONADO ROMÁN, Laura, “Los movimientos feministas como motores del cambio social”, en *Mujeres en Red. El periódico feminista*, pág. 3. Accesible en: http://www.mujeresenred.net/IMG/article_PDF/article_a135.pdf (Última consulta septiembre 2017).

tales como la educación o el trabajo remunerado. Es en 1948, en el art. 21 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuando se consigue el reconocimiento internacional a participar en política como un derecho humano fundamental.

Los primeros países en implementar el derecho al voto femenino fueron Nueva Zelanda en 1893, Australia en 1902, Finlandia en 1906 o Noruega en 1913, Alemania en 1918, Estados Unidos en 1920. En España, fue en 1931 cuando la Constitución republicana reconoció el derecho de sufragio activo a las mujeres en su artículo 36 que decía textualmente: “ Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales”. Es ahí cuando España se convierte en uno de los primeros países del mundo que reconoció el sufragio universal para las mujeres, una norma no exenta de cierta polémica y precedida de históricos debates parlamentarios, tal y como ya expusimos anteriormente en el apartado referido a la normativa preconstitucional.

El sufragio universal permitía a las mujeres participar del espacio público que les había sido prohibido en épocas anteriores y poco a poco participar de la vida social y política del país. Para Agulló Díaz³⁹¹ la igualdad legal será la gran aportación de la república a la causa feminista, con la aprobación de diversas leyes que permitieron el divorcio, reconocieron la igualdad legal y económica de los hijos tanto naturales como legítimos, así como que se facilitara el acceso de la mujer a la educación y al trabajo que desembocaría en una mayor independencia personal y económica de ésta.

Una vez que se otorga a la mujer los mismos derechos electorales que a los hombres se plantea el debate de cómo debe ser la representación de ambos sexos en los diferentes procesos electorales. Objetivamente, mujeres y hombres, deberían tener las mismas oportunidades de participar en política, pero en la práctica no es así. Como señala Sevilla Merino³⁹², en España las mujeres tuvieron antes el derecho a ser elegidas que a votar y, a pesar de ello, su representación era absolutamente residual, como ejemplo se puede poner su participación en el debate de la Constitución que fue absolutamente

391 SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Elena y otros, *Las maestras de la república*, op. cit. págs. 76-77.

392 SEVILLA MERINO, Julia, “Democracia paritaria y Constitución”, pág. 17. Accesible en: <http://www.democraciaparitaria.com/administracion/documentos/ficheros/28112006125125JULIASEVILLA%20democracia%20paritaria%20y%20constitucion.pdf> (última consulta 4 de noviembre de 2018).

desproporcionado. Recuerda Sevilla como el 87% de las candidaturas al Congreso eran hombres y obtuvieron el 94% de los escaños y en el Senado del 96% de las candidaturas obtuvieron el 98% de los escaños. De ahí que la Constitución de 1978 sólo tuviera “padres”, ya que no participó ninguna mujer en la ponencia constitucional y sólo una en la Comisión que debatió el proyecto.

El sufragio universal no ha conseguido eliminar el carácter masculino de las instituciones y se sigue limitando la participación de las mujeres en la vida política y por tanto no pueden incorporar sus necesidades, intereses y problemas en el diseño de la agenda pública. Surge entonces el concepto de *democracia paritaria* que introduce diferentes medidas a adoptar con el fin de aumentar la presencia y participación femenina.

María José Aubet³⁹³ sostiene que el sistema de representación proporcional, es decir, aquel en el que el objetivo es la representatividad y no tanto la gobernabilidad y por ello el porcentaje de escaños debe ser proporcional al porcentaje de votos obtenidos, es más favorable que los sistemas mayoritarios ya que lo que se eligen en aquel son listas de candidatos y no a personas. Y es por esto que la presencia de mujeres en dichas listas es una responsabilidad de los partidos políticos, son los que deciden en definitiva la presencia de mujeres en las cámaras legislativas. A diferencia de lo que ocurre con los sistemas mayoritarios o en los sistemas proporcionales con voto preferencial eficaz donde los partidos y el electorado comparten dicha responsabilidad.

5.2. Derecho al sufragio pasivo. Representación paritaria

El hecho de que las mujeres representen la mitad de la sociedad no tenía su reflejo en cuanto a presencia femenina en la vida pública ni en los órganos representativos, fundamentalmente en el ámbito parlamentario³⁹⁴. A pesar de la igualdad formal legalmente establecida,

393 AUBET, María José, *Ciudadanía y representatividad. Los sistemas electorales en Europa*, Ed. Bellaterra, Barcelona, 2000, págs. 51 y 96.

394 Al respecto señala Marta LOIS, en *Ciencia política con perspectiva de género*, Akal, 2014, que “si atendemos a la perspectiva de género la literatura especializada subraya que determinados aspectos institucionales del sistema político están siendo perjudiciales para la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los ejecutivos. En términos generales, existe una mayor tendencia a encontrar más mujeres en las democracias parlamentarias como primeras ministras que en las democracias

podemos decir que no existe igualdad plena en la participación política de las mujeres; desigualdad que, según la teoría de género³⁹⁵ aparece en la propia constitución del Estado surgido de la Ilustración, que no incluyó a las mujeres en el pacto social. La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 ratificó la exclusión de las mujeres como titulares de derechos quedando fuera de la categoría de ciudadanas y de los derechos que esta condición lleva consigo.

Esta exclusión de las mujeres de la condición de ciudadanas lleva consigo que únicamente el hombre sea sujeto de derechos de tal manera que se delimitó la política como un entorno únicamente masculino del que quedaban excluidas las mujeres, según Pateman bajo la supuesta imposibilidad de éstas para originar y diferenciar ideas y normas morales necesarias para orientar su comportamiento. De este modo, toda la filosofía de la Ilustración giraba en torno a esta supuesta inferioridad de las mujeres³⁹⁶ las cuales deberían estar siempre tuteladas por un hombre y reducidas a la vida en el ámbito privado y doméstico, siendo la maternidad su papel fundamental en la sociedad, girando toda su vida en torno a ello y sin posibilidades de acceder a los ámbitos reservados para los hombres; de tal manera que habría una separación clara entre los ámbitos público (espacio político, social, económico, cultural, etc) y privado (familiar y doméstico) reservado socialmente para cada uno de los géneros.

presidencialistas como presidentas (Jalalzai y Krook, 2010). Las figuras presidencial y de primer o primera ministra tienen importantes diferencias respecto a la propia gestión de autoridad, autonomía y características para alcanzar el éxito, y en todas ellas es relevante la diferencia de género. En primer lugar, dentro de las democracias parlamentarias la persona que ocupa el puesto de primer ministro comparte el poder con su gabinete y miembros de su partido. En este sistema, la colaboración deviene fundamental, de modo que cualidades como la capacidad negociadora, la colaboración o la deliberación, que son consideradas como típicamente femeninas, parecen estar asociadas al éxito de este modelo parlamentario. Por el contrario, la figura presidencia de los presidencialismos ejerce su poder de forma más independiente del legislativo, y normalmente se espera que la acción política se lleve a cabo de una manera más ágil y determinante, cualidad mayormente asociada con la masculinidad (Duerst-Lahti, 1997; Jalalzai, 2008)", págs. 86-87.

395 La teoría de género es aquella que pretende distinguir y explicar los diferentes significados que la sociedad atribuye a hombres y mujeres a través de los roles, actitudes, conductas y responsabilidades definidas como *propias* de unos y otras, fruto de un proceso de socialización y por tanto que no vienen determinados por las diferencias biológicas.

396 ESPINOSA GUTIÉRREZ, Jesús, "Discursos de hombres en los márgenes del patriarcado. Progresistas, profeministas e igualitarios en España (1868-1939)", Comunicación en el V Congreso Universitario Internacional "Investigación y Género", Universidad de Sevilla, Ed. @rea digital 2.0 S.L., Sevilla, julio, 2014, págs 88 y ss. Accesible en: http://igualdad.us.es/pdf/Investigacion_Genero_14.pdf

Es por ello que se pusieron en marcha medidas de acción positiva para modificar esta realidad discriminatoria³⁹⁷. Se trata de medidas temporales con el objetivo de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres a través de la eliminación de las desventajas estructurales que afectan a las mujeres por un lado y por otro, la aplicación de medidas que aceleren su plena incorporación a la esfera política en condiciones de igualdad sin llegar a ser discriminatorias para el hombre³⁹⁸. Se parte de la premisa de que la situación de discriminación hacia las mujeres y de desigualdad es sistémica y por tanto provoca una falta de igualdad de oportunidades de las mujeres respecto a los hombres, de tal manera que sólo con medidas compensatorias se puede avanzar hacia una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres.

Así, la *paridad electoral*³⁹⁹, persigue que, en las diferentes instituciones políticas representativas, la presencia de hombres y mujeres sea la misma; estableciendo medidas legislativas correctoras con el fin de que las candidaturas electorales estén integradas por un número equilibrado de mujeres y hombres con posibilidades similares de obtener escaño de representación.

397 La primera normativa en la aarece la estrategia de Acción Positiva es la *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (ONU, 18-12-1979) ratificada por España el 16 de diciembre de 1983.

398 Se regulan en la LOI en su artículo 11: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

399 En la página web del Ministerio del Interior se define la *paridad electoral* como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política.

La Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, (en su art. 44 bis, introducido por modificación de la LOI) exige la composición equilibrada de las listas electorales que se presenten en las elecciones al Congreso, elecciones Locales, Consejos Insulares, Cabildos Insulares Canarios, Parlamento Europeo y Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

Esta composición equilibrada supone lo siguiente:

“En el conjunto de la lista, y en todo caso en cada tramo de 5 puestos, los candidatos de uno u otro sexo no podrán estar representados en menos del 40%. Se exceptúan los municipios de menos de 3.000 habitantes e islas de menos de 5.000 habitantes.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico”. Accesible en: <http://www.infoelectoral.mir.es/paridad-electoral> (Última consulta 7 de diciembre de 2019).

La Resolución del Parlamento Europeo de 16 de septiembre de 1988, sobre la posición de las mujeres en los centros de decisión⁴⁰⁰ constata que la presencia de la mujer en la toma de decisiones precisa de avances y entonces el Parlamento se dirigía a los partidos políticos para que “establecieran en sus listas de candidatos según un sistema de cuotas claramente definido y controlable, para que en un plazo breve de tiempo se alcanzase la igualdad numérica de hombres y mujeres en todos los órganos de representación política”. Es en 1992 cuando ya se empieza a utilizar el concepto de *democracia paritaria*, es en la *Declaración de Atenas de 1992*, tras la Conferencia de “Mujeres al poder” y, para evitar la exclusión, de los órganos de representación, de más de la mitad de la sociedad, se proclama la necesidad de la total integración, de forma igualitaria, de las mujeres en las sociedades democráticas a través de estrategias multidisciplinares⁴⁰¹.

Al igual que otras medidas correctoras y denominadas de discriminación positiva o análogas, “la exigencia de una composición equilibrada de mujeres y hombres” ha de ser una medida temporal; una medida que sólo ha de estar en vigor en tanto no desaparezca la discriminación por razón de género en la confección de las listas electorales. De tal manera que cuando el colectivo referido supera la situación de inferioridad las acciones positivas han de ser eliminadas, de lo contrario se convertirían en inconstitucionales. Sobre esta cuestión se tiene manifestado el Tribunal Constitucional, concretamente la Sentencia 13/2009 de 19 de enero. Sin embargo Macías⁴⁰² no considera que la temporalidad sea un elemento esencial para acreditar la acción positiva, ya que el carácter temporal va a depender del tipo y de su formulación, y sostiene que, en el momento en que se deje de aplicar la norma, no quedaría garantizada la igualdad efectiva, ya que el hecho en sí mismo de haber conseguido un logro no supone necesariamente un progreso estructural, normativo y social hacia igualdad efectiva. El planteamiento de la temporalidad ya se recogió en su día en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de

400 DOCE 262, de 10 de octubre de 1988, pág. 187.

401 MACÍAS JARA, María, *La democracia representativa paritaria: consideraciones al hilo de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Servicio de Publicaciones Universidad de Córdoba, Delegación de Igualdad, Córdoba, 2008, págs. 39-40.

402 MACÍAS JARA, María “El principio de presencia equilibrada en la Ley orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Anuario de la Facultad de Derecho* (Universidad de Alcalá), núm. 4, 2011, pág. 232.

discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979⁴⁰³.

Rosario Serra analiza la legislación autonómica española en este ámbito de actuación y coincidimos con ella cuando concluye que no es uniforme ya que las Comunidades Autónomas establecen diferentes medidas de fomento de la igualdad de oportunidades. Así, la Comunidad Valenciana en su Ley 9/2003 no propone medidas específicas para la elaboración de las listas electorales pero si adopta medidas para promover una mayor presencia de mujeres otorgando, en su artículo 11, más tiempo gratuito en los medios de comunicación a las candidaturas con presencia equilibrada de mujeres y hombres; o un incremento en un 10% de las subvenciones electorales ya existentes para los escaños que hayan sido obtenidos por mujeres (artículo 12)⁴⁰⁴. Sin embargo, en España sí contamos con una ley de ámbito estatal que regula el equilibrio electoral por razón de sexo, pero antes de contar con la LOI hubo cuatro Comunidades Autónomas que regularon por ley la paridad electoral. A saber:

Islas Baleares: en 2002⁴⁰⁵ aprobaron la modificación de la Ley 8/1986 electoral de la Comunidad Autónoma con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad en la participación política a través de la exigencia de que las candidaturas electorales se integrarán con candidatos de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa, es decir, siguiendo el denominado sistema *cremallera*.

Castilla-La Mancha: También en 2002⁴⁰⁶ modifican su ley electoral autonómica que data de 1986 con el mismo fin de conseguir candidaturas electorales que garanticen la presencia equilibrada de personas de ambos sexos, exigiendo la normativa la alternancia de hombres y

403 *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Artículo 4.1 “La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad y trato”.

404 SERRA CRISTÓBAL, Rosario, “La presencia de mujeres en los parlamentos autonómicos: la efectividad de las medidas de paridad adoptadas por los partidos políticos y por el legislador”, *op cit.*, pág. 176.

405 Ley 6/2002, de 21 de junio, de modificación de la Ley 8/1986 electoral de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. Artículo 16.4.

406 Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, electoral de Castilla-La Mancha. Artículo 23.1bis.

mujeres ocupando los puestos pares e impares de las listas que se presentaren a los comicios autonómicos.

País Vasco: En 2005⁴⁰⁷ aborda la modificación de la ley de 1990 para facilitar el acceso de las mujeres a las candidaturas electorales, exigiendo al menos la presencia de un 50% de mujeres en tramos de seis nombres.

Andalucía: La ley de 2005⁴⁰⁸ preveía la presentación de candidaturas con presencia equilibrada de hombres y mujeres ocupando los puestos pares un sexo y los impares el otro.

Asimismo, las comunidades autónomas de Cataluña y Extremadura procedieron a la modificación de sus estatutos de autonomía en los que incluyeron fórmulas que permiten establecer criterios de paridad e igualdad entre hombres y mujeres en la confección de las listas electorales. Sin embargo, cabe destacar que dichas exigencias sólo podrían ser exigibles jurídicamente de concretarse en las leyes electorales de estas dos comunidades autónomas.

La nueva legislación electoral de las comunidades de las Islas Baleares y de Castilla-La Mancha fue recurrida de inconstitucionalidad lo cual provocó la suspensión inmediata de ambas normas en base al artículo 161.2 C.E. El cambio del gobierno del estado en 2004 supuso la presentación de sendos recursos de desistimiento que fueron admitidos por el Tribunal Constitucional. Estos desistimientos hicieron posible la aplicación de la normativa que exigía la paridad estricta de sexos en las candidaturas de las elecciones autonómicas del 27 de mayo de 2007, tanto en las Islas Baleares como en la Comunidad de Castilla-La Mancha.

Sin embargo, Bengoechea Gil⁴⁰⁹ cuestiona que la obligación de la Disposición Adicional primera de la LO 3/2007, de 22 de marzo, en relación a la composición equilibrada en las listas no cumpla las condiciones de temporalidad, razonabilidad y proporcionalidad propias de las acciones positivas y sea una medida permanente. Igualmente, hay una parte de la doctrina que sostiene que las mujeres deberían tener

407 Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. D.F. Cuarta.

408 Ley 5/ 2005, de 8 de abril, por la que se modifica la Ley 1/1986, de 2 de enero, electoral de Andalucía. Artículo 23.1.

409 BENGOCHEA GIL, M^a Angeles, *La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, op. cit.*, pág. 133.

éxito por sí mismas, en elecciones donde el talento, la cualificación y la experiencia fueran los únicos méritos a tener en cuenta, para ellos “es un insulto para un comité de selección incluir a una mujer a título meramente simbólico en un consejo, como candidata a la elección, o en un organismo público. Las mujeres quieren ser juzgadas en función de sus méritos y no por llevar faldas”. Estiman⁴¹⁰ que las cuotas tienen una connotación de regulación, proteccionismo e intervención innecesaria. Alegan la ruptura de la unidad del cuerpo electoral, la quiebra de la igualdad en el ejercicio de los derechos de participación y la violación de las libertades de conformación de las listas electorales, cuando argumentan en contra de las medidas de acción positiva en el ámbito de la representación política. Joan Oliver⁴¹¹ considera que esta necesidad de garantizar la presencia homogénea de candidatos y candidatas “está restringiendo de manera directa la autonomía de los partidos políticos, mediante la imposición de unas reglas que han de respetarse forzosamente si se quiere concurrir a los procesos electorales convocados por la Comunidad Autónoma”.

5.2.1. Acceso libre

Cualquier cámara de representación en general y el parlamento en particular, no puede tener la consideración de “*incluyente*” en tanto no alcancen la participación integral de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones en la política. Es importante tener en cuenta que la representación de mujeres y hombres ha de ser equitativa para poder tener en consideración las cuestiones que importan a todas las personas que integran nuestra sociedad, de ambas partes de la población. Por ello se hace necesaria la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. Decía Anders B. Johnsson, Secretario General de la Unión Interparlamentaria, que “el acceso de

410 BOIX PALOP, Andrés, “Las medidas para la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cargos representativos”, en *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, La Ley, Madrid, 2008, págs. 228 a 241.

411 OLIVER ARAUJO, J., *Los sistemas electorales autonómicos*, Generalitat de Catalunya. Institut d'Estudis Autonòmics, Con(Textos), Barcelona, 2011, pág. 321.

las mujeres al parlamento ha sido frustradamente lento y frecuentemente desalentador”⁴¹².

Según datos publicados por la Unión Interparlamentaria⁴¹³ (UIP) en 1975, las mujeres representaban el 10,9% de todos los escaños parlamentarios a nivel mundial. 30 años después y tras una ingente cantidad de normas de fomento de la participación femenina en los puestos de representación, las mujeres ocupan menos del 18% de todos los escaños parlamentarios en 2008. Esto le conduce a la reflexión de que la igualdad de género en las cámaras legislativas no alcanza la igualdad real, pues la verdadera igualdad de género se consigue cuando se incluyen la perspectiva y vivencias de ambos sexos.

Mientras no se alcance una participación equilibrada e igualitaria de hombres y mujeres en los procesos de legislación no será posible incorporar a éstos las sensibilidades y diferentes enfoques que puedan aportar ambos géneros y por tanto no podremos hablar de igualdad real en las leyes que emanan de los parlamentos, donde todavía prevalece la participación de un sexo sobre el otro.

Si bien es cierto que es fundamental incrementar el número de mujeres parlamentarias quizás sea más importante, si cabe, que las mujeres, una vez que estén incorporadas al parlamento y participen en la actividad parlamentaria, utilicen su puesto para introducir en la agenda política sus posiciones y que sean tenidas en cuenta en los procesos de toma de decisiones, con el objetivo de cambiar la forma de hacer política y redefinir las prioridades políticas.

5.2.2. Cuotas

La política es uno de los ámbitos donde más se visualizan las desigualdades que se producen en la participación femenina. Las diferencias en torno a las oportunidades que tienen mujeres y hombres de participar en el proceso de toma de decisiones se debe en gran medida a las estructuras que se han ido consolidando a lo largo del tiempo

412 JOHNSSON, Anders B. “ Audiencia Parlamentaria Anual ante naciones Unidas. Nueva York 14 y 15 de noviembre de 2013”, Serie Unión Interparlamentaria, núm. 9, Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, Senado de la República de los Estados Unidos Mexicanos, LXII Legislatura.

413 Informe: “Igualdad en la Política: Un estudio sobre Mujeres y Hombres en los Parlamentos” en Reportes y Documentos núm. 54, Unión Interparlamentaria, Agencia Sueca de Desarrollo Internacional, Suiza, 2008, págs. 13 y ss

tanto en los partidos políticos como en los orígenes de la constitución del Estado surgido en la Ilustración que dejaba al margen de ésta a las mujeres.

Las normas persiguen “la superación de una realidad social caracterizada por la menor presencia de la mujer en la vida pública”. En los últimos años han sido muchos los avances que se han producido en diferente normativa que garantiza la igualdad legal entre el hombre y la mujer con el fin de participar en la vida política. Si el objetivo es favorecer la participación de la mujer en instituciones políticas representativas se pueden establecer una serie de medidas cuya finalidad sea cumplir la obligación de una composición o presencia equilibrada de ambos sexos en las candidaturas que concurren en los diferentes procesos electorales con similares posibilidades de obtener escaño. El objetivo consiste en alcanzar no sólo la igualdad legal sino también la igualdad real consagrada en el artículo 9.2 de la Constitución Española.

Es una realidad que las mujeres han venido sufriendo a lo largo del tiempo una situación de discriminación que ha provocado el reconocimiento tanto internacional como nacional acerca de la necesidad de adoptar medidas de discriminación positiva que impulsen la incorporación de la mujer a los procesos de toma de decisiones y a aquellos en los que se concreta la agenda pública y en los que se debaten asuntos de especial importancia que afectan a la ciudadanía.

Cuando se establece un sistema de cuotas de género se hace para garantizar la presencia de un porcentaje mínimo de mujeres en una candidatura electoral. Se pueden determinar tres tipos de cuotas:

- 1.- Cuotas determinadas por vía constitucional; que son las que se establecen en la Ley fundamental de cada país, fundamentalmente las Constitución.
- 2.- Cuotas legislativas, son aquellas que se establecen en las leyes electorales.
- 3.- Cuotas que se establecen voluntariamente por los diferentes partidos políticos en sus procesos de selección interna para el acceso a puestos de toma de decisiones y autoridad. Sobre esto hay diferentes visiones ya que algunas autoras⁴¹⁴ sostienen que, cuando no existe una cuota mínima legalmente establecida de participación

414 CORZO FERNÁNDEZ, Susana, “La presencia de la mujer en las listas electorales de las Comunidades Autónomas”, Estudios regionales, núm. 45, Universidad de Granada, 1996, págs. 157-176.

femenina, la causa de que no se presentasen más mujeres en las listas electorales no es imputable a que éstas no tuviesen interés en participar sino que la causa ha de ser buscada en los filtros que ponen las organizaciones políticas ya que la afiliación política de las mujeres es incluso anterior al reconocimiento de su derecho al voto. Esta circunstancia es constatable incluso ahora que existe una obligación legal de incorporar un mínimo del 40% de uno de los dos sexos en las listas electorales y en aquellas designaciones que no es obligatorio por ley todavía encontramos porcentajes muy bajos de mujeres, tales como diputaciones provinciales o consejos de administración de empresas públicas o participadas por la Administración.

En España, se implementa por primera vez un sistema de cuotas obligatorio en la LOI ⁴¹⁵, garantizando al menos una presencia de un 40% de candidatos de uno de los dos sexos; situación ésta que permitiría contar con una presencia suficiente de mujeres que podrían formar lo que se ha venido en denominar una *masa crítica* capaz de incidir en la definición de la agenda política y acceder al proceso de toma de decisiones.

Esta medida que se recoge en la Ley Orgánica de Régimen Electoral no es una medida temporal, y es mayoritaria la opinión de la doctrina que considera que la vigencia de dichas normas “debe limitarse al tiempo estrictamente necesario para que desaparezca la discriminación por razón de género”. En este sentido coincide el criterio de Presno Linera, Ruiz-Rico Ruiz o de Pérez Tremps en su voto particular a la sentencia del Tribunal Constitucional 13/2009, de 19 de enero de 2009⁴¹⁶. Todos ellos indican que dichas medidas han de tener

415 L.O.3/2007 de 22 de marzo, Disposición adicional segunda. Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General. Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis, redactado en los siguientes términos:

Artículo 44 bis

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de las lista de los candidatos de cada unos de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

416 Sentencia 13/2009, de 19 de enero de 2009. Recurso de inconstitucionalidad 4057-2005. Interpuesto por sesenta y dos Diputados del Grupo Parlamentario Popular del Congreso frente a la Ley del Parlamento Vasco 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. Supuesta

una naturaleza temporal o transitoria. Igualmente Adriana Medina⁴¹⁷, en su estudio *De las cuotas de género a la paridad*, concluye en la necesidad de avanzar en la generación de mecanismos que vayan más allá de las cuotas mínimas de género, y poner en marcha medidas que perduren en el tiempo garantizando la paridad de la mujer en el ámbito político.

La aplicación de esta norma suscitó innumerables dudas que tuvieron que ser resueltas por la Junta Electoral Central en instrucciones aclaratorias del artículo 44 bis de la LOREG. Pero esto no fue suficiente para evitar que se cometiesen errores en la configuración de las listas del primer proceso electoral (mayo de 2007), que se llevó a cabo tras la entrada en vigor de la Ley y que dieron lugar a la presentación de varios recursos de amparo electoral ante el Tribunal Constitucional. Cabe destacar en este sentido el recurso que finalizó con la STC 108/2007 de 10 de mayo⁴¹⁸ en el que entiende el Tribunal Constitucional que con la aplicación del art. 44 bis de la LOREG no se vulnera ni el derecho al acceso de cargos públicos en condiciones de igualdad (art. 23.2 CE), ni el derecho de sufragio (art. 23.2 CE) ni el derecho a la igualdad y a la no discriminación del art. 14 CE en relación con los arts. 23.2 y 68 CE. Dice nuestro más alto tribunal, en el FJ 4, que incluso es posible sostener que el contraste con el derecho de sufragio pasivo de dicha norma, en determinadas situaciones, podría entenderse como una exigencia procedente de la propia Constitución y por tanto no considera necesario entrar a valorar la constitucionalidad del citado art. 44 bis.

Frente a ello, el vocal Jorge Rodríguez-Zapata Pérez emite un voto particular⁴¹⁹ considerando necesario entrar a valorar el fondo de la

vulneración de los derechos a la igualdad en la ley, en el acceso a las funciones públicas y los principios de mérito y capacidad, a la participación en los asuntos públicos y de asociación en partidos políticos; competencia sobre igualdad básica y reserva de ley orgánica: representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos administrativos; competencia autonómica en materia electoral (STC 154/1988); candidaturas electorales equilibradas por sexos (STC 12/2008). Votos particulares. BOE núm. 38, 13-02-2009, págs. 140-142.

417 MEDINA ESPINO, Adriana *La participación política de las mujeres. De las cuotas de género a la paridad*, Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género CEAMEG, México DF, 2010, págs. 23-25.

418 STC 108/2007 recurso de amparo electoral-paridad en las listas. FJ.2 Recursos de amparo electorales. Stcs núm. 96 a 115, de 10 de mayo de 2007, publicadas el 18 de mayo de 2007.

419 Sala Primera. Sentencia 127/2007, de 22 de mayo de 2007. Recurso de amparo electoral 4513-2007. Promovido por Norberto Pedro Pico Sanabria frente a la Sentencia del Juzgado Contencioso-Administrativo núm. 6 de Madrid que desestimó nuevamente su demanda sobre proclamación de la candidatura de Falange Española de las JONS en las elecciones locales por la circunscripción de Brunete (STC 108/2007). Supuesta vulneración del derecho a acceder a los cargos representativos:

cuestión y por tanto entrar en la cuestión de constitucionalidad del art. 44 bis; ya que entiende que “dicho artículo incide en contenidos relevantes como el derecho de sufragio activo y pasivo (art. 23 CE), la libertad de asociación política (art. 22 CE) en relación con el derecho de autoorganización de los partidos políticos o el incremento de la participación política de la mujer como elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, aspiración ensombrecida por supuestos como el ahora planteado, en el que se produce una especie de retro-discriminación contraria a las mujeres por la consecuencia perversa opuesta al espíritu y finalidad de la norma, de que diez mujeres no podrán ejercer su derecho de sufragio pasivo por falta de compañeros de lista de sexo masculino”. Igualmente reconoce, Rodríguez-Zapata, que el propio legislador ha sido sensible a las dificultades de aplicar la exigencia paritaria en municipios que no superen los 5.000 residentes, excluyendo en las elecciones locales de 2007 la aplicación del precepto en estas circunscripciones.

La razón última de las cuotas se fundamenta en el reconocimiento de la desigualdad histórica que han sufrido las mujeres y en la necesidad de ir acortando la distancia existente en la presencia de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones. Resulta imprescindible para la democracia que tanto las políticas públicas como la legislación de un país se decidan de forma equilibrada por hombres y mujeres, y por tanto recojan las diferentes sensibilidades e intereses de las dos partes de la población. Como señala Amelia Valcárcel⁴²⁰, en diferentes estudios sobre las aportaciones de la presencia de mujeres en política, tanto desde el punto de vista de los asuntos que se incorporan a la agenda política como que su forma de actuar cuando ostentan un puesto directivo, es diferente a como lo hace un hombre; siendo esta última afirmación en sí misma un estereotipo que no tiene por qué cumplirse ya que, en igualdad de condiciones, las mujeres no tienen por qué mostrar un comportamiento diferente en el ejercicio de un puesto político.

denegación de proclamación de candidatura electoral por infringir la paridad entre mujeres y hombres para poner en cuestión la ley. Voto particular. BOE núm. 149 suplemento, 22-06-2007, págs. 66-67.

420 VALCÁRCCEL, Amelia, *Feminismo y poder político*, Debate Feminista, México DF, núm. 17, 1998, pág. 229.

5.3. La situación de las mujeres en la toma de decisiones

En este apartado trataremos de analizar la situación de las mujeres en la toma de decisiones. Tal y como hemos avanzado en capítulos anteriores, éste ha sido un espacio tradicionalmente ocupado por los hombres como consecuencia de la división sexual del trabajo. Analizaremos datos de presencia de mujeres en puestos de presidentas y/o primeras ministras de diferentes países, la evolución del número de mujeres en las Cortes Generales en sucesivas legislaturas así como la presencia de mujeres en los diferentes órganos consultivos de las Comunidades Autónomas.

5.3.1. Avances de participación femenina en el ámbito internacional

Las soluciones adoptadas por los diferentes países de nuestro entorno europeo son diversas. Hay países como Reino Unido, Alemania, Finlandia, Noruega o Dinamarca en los que son los partidos los que han de tomar la decisión de adoptar cuotas electorales para incorporar mujeres en sus listas electorales. Concretamente en Reino Unido se aprobó la Ley de Discriminación Sexual en la Elección de Candidatos el 26 de febrero de 2002 con vigencia temporal hasta 2015, con el fin de que los partidos políticos pudieran adoptar medidas de acción positiva en favor de las mujeres y pudiese incrementarse el número de mujeres en los órganos de representación. En otros países como Bélgica (ley Smet-Tobback de 24 de mayo de 1994), Italia (la Ley de 25 de marzo de 1993 prohibía una representación de un sexo sobre el otro de más de dos tercios para municipios de más de 15.000 habitantes), Francia (en 1979 introdujo el 20% de mujeres en las listas electorales para municipios de más de 2.500 habitantes) o Portugal se estableció una cuota legal para imponer a los partidos políticos determinados porcentajes de representantes de diferente sexo en la elaboración de las candidaturas electorales con el fin de que evitar una baja representación de uno de los sexos. Toda esta normativa ha tenido dificultades de adaptación a los textos constitucionales de los respectivos países y han sufrido modificaciones posteriores y, en algunos casos, incluso ha provocado una reforma constitucional como en Portugal, Bélgica e Italia.

Hay 57 países en el mundo que han tenido, en algún momento de su historia, una mujer como primera ministra o como presidenta y en 20 de ellos una mujer ha ostentado ambos cargos, en 8 sólo el de presidenta y en 29 sólo el de jefa del ejecutivo. Actualmente hay 9 presidentas y seis primeras ministras. Las que más tiempo llevan son la canciller alemana y la presidenta de Liberia. En ocho países se han producido cambios en los tres últimos años incorporándose mujeres a la presidencia y también han dejado de tener una mujer al frente del gobierno países como Australia, Argentina, Brasil, Costa Rica, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Kosovo, Tailandia, Trinidad-Tobago y la más reciente la de Islas Mauricio, en marzo de 2018.

Mujeres presidentas y primeras ministras actuales (selección)			
PAÍS	NOMBRE	ELECCIÓN	PUESTO
Alemania	Angela Merkel	2005	Canciller- Primera ministra
Bangladesh	Sheik Hasina Wajed	2009	Primera ministra
Chile	Michelle Bachelet	2014	Presidenta
Croacia	Kolinda Grabar-Kitarovic	2015	Presidenta
Estonia	Kersti Kaljulaid	2016	Presidenta
Islas Marshall	Hilda Heine	2016	Presidenta
Liberia	Ellen Johnson Sirleaf	2006	Presidenta
Lituania	Dalia Grybauskaite	2009	Presidenta
Malta	Marie-Louise Coleiro Preca	2014	Presidenta
Namibia	Saara Kuugongelwa	2015	Primera Ministra
Nepal	Bidhya Devi Bhandari	2015	Presidenta
Noruega	Erna Solberg	2013	Primera Ministra
Polonia	Beata Szydla	2015	Primera Ministra
Reino Unido	Theresa May	2016	Primera Ministra
Taiwan	Tsai Ing-Wen	2016	Presidenta

Fuente: Guide2Women Leaders ⁴²¹ y elaboración propia (datos a julio de 2018)

421 LOIS, Marta y ALONSO; Alba *Ciencia política con perspectiva de género*, Akal, Madrid, 2014, pág. 86.

5.3.2. Avances de participación femenina en España

Desde 1978 cuando la Constitución Española, en su artículo 14, prohíbe taxativamente la discriminación por razón de sexo, hasta nuestros días, la participación femenina en el ámbito político ha cambiado mucho. Una prueba de los avances que se han producido, en su incorporación a la toma de decisiones, lo observamos en las cifras de mujeres que han formado parte de las Cortes Generales en las diferentes legislaturas, pasando de una presencia del 6% y 2% en el Congreso y Senado, respectivamente, en la legislatura constituyente a un 36% y 33,33% en la de 2011, tal y como podemos comprobar en este cuadro:

Presencia de mujeres en las Cortes Generales (%)											
	1977-1979	1979-1982	1982-1986	1986-1989	1989-1993	1993-1996	1996-2000	2000-2004	2004-2008	2008-2011	2011
Congreso	6,00	6,57	4,57	6,29	12,86	15,71	22,00	28,29	36,00	36,29	36,00
Senado	2,4	2,9	4,35	5,56	10,76	12,50	14,06	24,32	25,10	28,24	33,33

Fuente: Instituto de la Mujer. Los datos corresponden al momento en el cual se conforman las cámaras⁴²²

La participación de las mujeres en puestos de responsabilidad política en España ha ido evolucionando de forma positiva, si bien a día de hoy no podemos afirmar que sea plenamente satisfactoria. Todavía hay vías de marginación política encubierta de la mujer y la sociedad española sigue anclada en unos valores que no permiten el pleno desarrollo político de la mujer, algunos (los menos) explícitos y otros muchos subliminales.

Las organizaciones políticas, las instituciones y activistas de defensa de los derechos de las mujeres, como por ejemplo el feminismo, han impulsado cambios para favorecer la presencia de mujeres en el ámbito de la política y de representación femenina en las diferentes instituciones. Pero no debemos centrar únicamente la importancia en

⁴²² Tabla que recoge la presencia de mujeres en las Cortes Generales. LOIS, Marta y ALONSO; Alba, *Ciencia política con perspectiva de género*, op.cit., pág. 232.

la incorporación de las mujeres a la toma de decisiones sino en la relevancia de sus aportaciones, en cómo realizan su papel y cuál ha sido el resultado.

Para comprobar si efectivamente se están produciendo cambios relevantes en la estructura de oportunidades políticas de las mujeres sería interesante realizar esta evaluación de una forma bidireccional. Es decir, no sólo conociendo las conclusiones de las mujeres que se han incorporado a la toma de decisiones sino también deberíamos tener en cuenta la visión de quienes ejercen el poder (fundamentalmente hombres), una evaluación sobre si la incorporación de mujeres a sus equipos de trabajo les ha hecho reflexionar sobre cuestiones que nunca antes lo habían hecho; o también si encuentran diferencias entre las aportaciones que les hacen las mujeres y los hombres de sus equipos y en dónde radica esa diferencia y si establecen diferente orden de prioridades.

El debate generado en torno al género y a la representación política parte de la conceptualización clásica del ejercicio de la representación en sus diversas acepciones, partiendo del postulado de Thomas Hobbes⁴²³ en su obra *El Leviatán*, cuando en su capítulo 16 dice que todo gobierno es un gobierno representativo en la medida en que representa a sus individuos, Hanna Fenichel Pitkin⁴²⁴ hace una distinción entre representación descriptiva (*por lo que es*), representación simbólica (*por lo que es considerado*) y representación sustantiva (*por lo que hace*).

La *representación descriptiva* supone una correspondencia entre representado y representante sirviendo de referente para aquel dado que comparte experiencias e intereses comunes. De ahí que las mujeres que ocupan puestos de representación se convierten en modelos para otras mujeres. Para Pitkin, el representado o representada, se hace presente en una Asamblea legislativa en la medida en que ésta sea un reflejo lo más exacto posible de la población a la que representa. Y es por ello que concluye que participar y formar parte del órgano representativo es una garantía de la defensa de sus electores.

423 HOBBS, Thomas, *El Leviatán*, Cap. 16 "De las personas, Autores y cosas personificadas". Biblioteca virtual, <http://www.biblioteca.org.ar/libros/656384.pdf> págs. 16 y ss. (Última consulta junio de 2017).

424 PITKIN, Hanna Fenichel, *El concepto de representación*, Estudios políticos, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1985, págs. 47-48.

Quienes defienden este modelo de representación, como Dahlerup, apelan a diferentes motivos, tales como la compensación por la histórica exclusión política a la que han sido sometidas las mujeres, tanto en el sufragio activo como en el sufragio pasivo. Porque una cosa es la igualdad formal ante la ley, como principio que relaciona a los poderes públicos en la confección de las leyes y en su aplicación. Otra muy distinta es la igualdad real que se encuentra muy vinculada a la desigualdad de oportunidades (la doble carga para las mujeres: laboral y familiar; la división sexual del trabajo,...).

Otro de los motivos radica en la experiencia y diferentes intereses de las mujeres que pueden efectuar diferentes aportaciones que los hombres en su incorporación a la política, influyendo tanto en los contenidos como en los métodos defendiendo por tanto los intereses del grupo al que pertenecen. En este sentido mujeres y hombres tienen otros condicionantes al margen del género, tales como la etnia a la que pertenecen, la clase, la nacionalidad, las creencias o la orientación sexual.

Así que no se puede afirmar que las mujeres actúan en política únicamente teniendo en cuenta sus intereses, deseos o preferencias como mujer aunque sí es cierto que éstos cobran peso cuando se contraponen a los de los hombres. Es frecuente encontrar afirmaciones relativas al hecho de que mujeres y hombres tienen actitudes y valores distintos pero no resulta fácil determinar dónde radica el interés propiamente dicho de una mujer frente a un interés que se pueda determinar eminentemente masculino. Son habituales las consideraciones sobre las preferencias de las mujeres como por ejemplo primando el gasto social frente al gasto militar, que se realizan desde una evaluación más teórica que empírica o científica, basada en muchas ocasiones en cuestiones de índole biológica o de asignación de roles sociales a las mujeres⁴²⁵.

Incluso hay otros aspectos, como la ideología, que inciden de manera importante en la defensa de unos intereses u otros. No todas las mujeres coinciden en la preocupación sobre ciertos temas reproductivos. Así entre las mujeres que se encuentran en el espectro ideológico de la derecha nos encontramos con una mayor defensa de

425 VINNICOMBE, S. y SINGH, V. "Sex Role Stereotypes and Requisites for Successful Top Mangers." *op. cit.* págs. 120 y ss.

la familia, de la igualdad de oportunidades, del empleo, de la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y personal; en el polo opuesto, las mujeres de un espectro ideológico de izquierdas cuyos intereses se encuentran más relacionados con la legalización del aborto, los métodos anticonceptivos, la educación sexual o las cuotas. Por tanto no se debe generalizar a la hora de hablar de “intereses de las mujeres”, es decir, aquellos que se encuentran vinculados con el hecho de ser mujer basado en una cuestión únicamente biológica.

En este contexto Iris Marion Young⁴²⁶ parte de un planteamiento más heterogéneo de los problemas que afectan a las mujeres, al margen de una única identidad por el hecho de ser mujer, al considerar que la igualdad democrática implica incluir los intereses básicos de todas las personas en los procesos de elaboración de políticas así como en los procesos de toma de decisiones.

Por lo que respecta a los motivos relativos al rol, al papel que uno y otro sexo juega en la sociedad, hay que tener en cuenta que históricamente el espacio público y de representación política estaba vetado a las mujeres, lo que significa que cuanto mayor protagonismo se les otorgue en las organizaciones o instituciones mayor consideración tienen como grupo social.

Colocar como prioritarios determinados asuntos en la agenda política no depende únicamente de quienes son los representantes que los abordan, ni del género sino que también se requiere una composición de mujeres suficiente para influir en la opinión de los grupos que toman las decisiones. Esta aseveración deriva de la denominada *teoría de la masa crítica*; si las mujeres son pocas apenas se plasmarán algunas diferencias de género en las instituciones de representación política, es necesario un grupo equilibrado.

La *teoría de la masa crítica* permite distinguir aquellas situaciones en las que el incremento de la presencia de mujeres hace posible un cambio en la confección de agendas políticas y podemos concluir que si las mujeres consiguen convertirse en *masa crítica* la situación produciría cambios tanto en la agenda política como en el discurso dominante como en la cultura política.

426 MARION YOUNG, Iris, *Representation and Social Perspective. Inclusion and Democracy*, University Press, Oxford, 2000, págs. 121 y ss.

En esa clasificación de las tres categorías que hace Pitkin, la *representación simbólica*, destacaría la naturaleza simbólica del representante en base a los sentimientos o valoraciones que despierte en la persona representada. De este modo, la representación vendría determinada por la medida en la que la sociedad acepte al representante o considere que le está representando. Por lo que se refiere a la *representación sustantiva* fijaría la atención en aquello que el representante hace. En este sentido, concluye que ya no se trataría tanto de un rasgo socio-demográfico o de una creencia, sino de una representación activa basada en hacer o realizar algo.

Una vez que tenemos claro el tipo de representación y la importancia del papel representativo de las mujeres tenemos que analizar cómo ha ido progresando su participación en las instituciones y su permanencia en las mismas. Si hacemos un estudio de la evolución de la participación de mujeres en diferentes instituciones observamos como efectivamente ha habido avances pero también hay que decir que con matices, hay que hacer una valoración no sólo de la incorporación sino también de la permanencia, de la vulnerabilidad de la participación femenina en las instituciones.

Además de las cámaras legislativas y los órganos de gobierno hay multitud de organismos que han de ser conformados con lo que la LOI denomina *presencia equilibrada* de hombres y mujeres. Hemos realizado un análisis de la composición de los diferentes órganos consultivos de las Comunidades Autónomas que nos permite comprobar la incorporación de mujeres a estos órganos superiores de consulta en cada Comunidad Autónoma, así como su permanencia y-o estabilidad en los mismos . A saber:

VALENCIA						
	1º mandato(1996)	2º mandato (2002)	3º mandato (2005)	4º mandato (2011)	5º mandato (2017)	Composición actual
Presidencia		Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer
Vicepresidencia		Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	hombre
Consejeros electos	4 Hom- bres (1 susti- tución por otro hombre)	6 Hom- bres (3 susti- tuciones por otros 3)	3 Hom- bres 1 Mujer	3 Hom- bres 1 Mujer (no repite)	2 Hom- bres 1 Mujer	2 Hom- bres 2 Muje- res
Consejeros natos				1 Hom- bre	1 Hom- bre	1 Hom- bre

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones: desde el primer mandato en 1996 la composición del Consejo Consultivo de Valencia ha sido masculina en su totalidad hasta el 2005 cuando se incorporó la primera y única mujer, que fue sustituida por otra mujer en el siguiente mandato (2011) y que siguió hasta 2017. Es en este último mandato cuando se incorpora una mujer como presidenta. Es decir, que durante 20 años tres mujeres han formado parte del órgano consultivo y es desde 2017 cuando una de ellas lo hace como Presidenta. Las sustituciones que se han producido de hombres han sido cubiertas también con hombres y las mujeres tienen un tiempo de permanencia mínimo a diferencia de los hombres que repiten mandato habitualmente.

LA RIOJA			
	Mandato 2001-Actualidad	(2007-2014)	Composición actual
Presidencia			Hombre
Vicepresidencia			
Consejeros electos	3 Hombre 1 Mujer	3 Hombres 1 Mujer (desde 2007)	4 Hombres (2001-2013-2014-2014)
Consejeros natos			

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones: en La Rioja la presidencia ha sido siempre ostentada por un hombre y la única mujer que hubo se incorporó en 2007 hasta 2013. Actualmente no hay ninguna mujer que forme parte del Consejo Consultivo de La Rioja.

NAVARRA					
	1º mandato (10-01-2000 a 27-11-2001)	2º mandato (27-11-2001 a 24-02-2006)	3º mandato (9-06-2009 a 24-02-2013)	Composición (desde 24-02-2013 a 2015)	Actualidad
Presidencia	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre (el mismo desde el 2000)	Hombre
Vicepresidencia					
Consejeros electos	6 Hom- bres	6 Hom- bres	6 Hom- bres	3 Hom- bres 2 Mujeres	2 Hombres 1 Mujer
Consejeros natos					

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones: Desde la creación del Consejo Consultivo de Navarra en el año 2000 tan sólo 2 mujeres han formado parte del órgano consultivo, incorporándose por primera vez en el año 2013. Observemos que el mandato anterior (de 9-06-2009 a 24-02-2013) se inicia cuando ya está en vigor la LOI de 2007 y a pesar de ello no se incorpora a ninguna mujer, no se tiene en cuenta la recomendación legislativa de favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres, incluso en la última remodelación se pierde una consejera mujer. En cualquier caso, debemos tener presente que lo que la Ley regula, en el ámbito de los órganos directivos, es simplemente eso: una recomendación y no una obligación, depende por tanto de la voluntad de quien tiene la responsabilidad de realizar estos nombramientos.

EXTREMADURA Creado por la Ley 16/2001 de 14 de diciembre		
	Mandato desde 2003	Última Composición (hasta 23-12-2015)
Presidencia	Hombre	Hombre
Vicepresidencia		
Consejeros electos	5 Hombres 3 Mujeres (2 mujeres 2003-2013 y otra 2008- 2013)	4 Hombres 1 Mujer
Consejeros natos		

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones: A pesar de ser uno de los órganos consultivos de creación más reciente en España, en 2001, y que ha comenzado a funcionar en 2003, también fue uno de los primeros que se suprimió, mediante la ley autonómica 19/2015 de 23 de diciembre. Desde su creación fueron 4 las mujeres que formaron parte del mismo, 3 de ellas en el primer mandato, en el año 2003 con una permanencia de 10 años en el puesto.

GALICIA Creado por la Ley 9/1995, de 10 de noviembre			
	1 mandato (1995-2007)	2º mandato (2009-2014)	Composición actual
Presidencia	Hombre	Mujer	Hombre
Vicepresidencia			
Consejeros electos	5 Hombres	4 Hombres	4 Hombres
Consejeros natos	1 Hombre	3 Hombres	2 Hombres

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones: desde la creación del órgano consultivo en 1995 sólo dos mujeres formaron parte del mismo, la primera lo hizo como presidenta en el año 2009, convirtiéndose de este modo en la segunda mujer en presidir un consejo consultivo autonómico en España y la segunda se incorpora en el actual mandato, en 2014, si bien actualmente ha causado baja y se ha incorporado al Consello de Contas, siendo sustituida por otro hombre. Cabe destacar también que en las dos últimas incorporaciones de consejeros electos al órgano consultivo en 2009 y en 2014 ya estaba en vigor la LOI y en ninguna de ellas se atendió a la recomendación legal de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

MURCIA Creado por la ley 2/1997 de 19 de mayo.			
	1 mandato (1998-2001)	2º mandato (2001-2007)	Composición actual (desde 2007)
Presidencia	Hombre	Hombre	Hombre
Vicepresidencia			
Consejeros electos	2 Hombres	2 Hombres	3 Hombres
Consejeros natos			

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones: El Consejo Consultivo de Murcia no ha incorporado nunca a ninguna mujer, ni desde su creación en 1998 ni tampoco en las sucesivas incorporaciones incluso las que han sido posteriores a la entrada en vigor de la LOI.



CONSELL DE GARANTIES ESTATUTARIES DE CATALUNYA			
	Período 1981-2009	Composición actual (2009-2013)	Composición actual
Presidencia	Hombre	Hombre	Hombre
Vicepresidencia			Hombre
Consejeros	1 Mujer (2006-2009) 18 Hombres	8 Hombres	5 Hombres (2013) 1 Mujer (2017)
COMISIÓ JURÍDICA ASESORA. GENERALITAT DE CATALUNYA			
		Composición actual	
Presidencia		Hombre	
Secretario General	Hombre		

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones: En la composición histórica del Consell de Garanties Estatutaries de Catalunya únicamente dos mujeres han formado parte del órgano consultivo; sorprende sobremanera que una mujer lo haya sido en el período 2006-2009, es decir, antes de la entrada en vigor de la LOI, y una vez que ésta se encuentra vigente los nombramientos que se realizan son únicamente de hombres (en 2013), con excepción del último, que se produce en 2017 y es una mujer.

CONSEJO CONSULTIVO DE CASTILLA Y LEÓN Creado por la ley 1/2002, de 9 de abril			
	Desde 2003	Entre 2007-2015	Composición actual (desde 2015)
Presidencia	Hombre	Hombre	Hombre
Consejeros electos	6 Hombres 1 Mujer	7 Hombres	2 Hombres

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones: Destaca sobre todo la presencia masculina, sólo en 2003 contó con la presencia de una mujer. Una participación inadmisibles en pleno S.XXI y mucho menos después de la entrada en vigor de la LOI, que parece no tienen en cuenta ni siquiera a modo de guía para garantizar la presencia de ambos sexos en condiciones de igualdad.



CASTILLA-LA MANCHA Creado por la Ley 8/1995, de 21 de diciembre					
	1º mandato (1996-2001)	2º mandato (2001-2006)	3º mandato (2006-2011)	4º mandato (2011 y 2012- 2016- 2017)	Compo- sición actual
Presidencia	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Consejeros electos	2 Hombres	4 Hombres 1 Mujer	2 Hombres 2 Mujeres	4 Hombres	4 Hom- bres
Consejeros natos	2 Hombres				

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones: El Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, es de los más antiguos junto con los de las comunidades autónomas de Galicia y Andalucía; y en sus casi veinte años de trayectoria tan sólo dos mujeres (una de ellas ha repetido mandato) han formado parte como consejeras y ello sin que afectase para nada la LOI, ya que sus nombramientos son anteriores a la entrada en vigor de la Ley y, curiosamente, una vez que ésta ha entrado en vigor en 2007, de los nueve consejeros nombrados con posterioridad ninguno de ellos era mujer.

COMISIÓN JURÍDICA ASESORA DE ARAGÓN				
Creada por Ley en febrero de 1999				
	1º mandato (1999-2002)	2º mandato (2002-2005)	3º mandato (2005-2009)	Actualidad
Presidencia	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Consejeros	8 Hombres	8 Hombres	8 Hombres	5 Hombres 3 Mujeres
CONSEJO CONSULTIVO DE ARAGÓN				
Creado por Ley 1/2009, de 30 de marzo				
	Desde 26 de enero de 2010			
Presidencia	Hombre			
Consejeros	8 Hombres			

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones: El Consejo Consultivo de Aragón (antes Comisión Jurídica Asesora) no ha tenido nunca ninguna mujer consejera, ni como presidenta ni como consejera; hasta bien entrada en vigor la LOI, ya que las 3 mujeres que actualmente forman parte del consejo lo hacen en los dos últimos años. Tampoco fue muy efectiva la Ley 1/2009, de 30 de marzo de creación del Consejo Consultivo de Aragón, que en su art. 6⁴²⁷ se establecen los criterios que se han de seguir para los nombramientos y lejos de quedar restringidos a ámbitos masculinizados lo hace a ámbitos que se han visto afectados por una notable incorporación de mujeres en los últimos años. Incluso la propia norma es explícita en cuanto al lenguaje en su D.A. única⁴²⁸, con un guiño al lenguaje no sexista e inclusivo de mujeres y hombres en los nombramientos de las personas que han de formar parte del Consejo Consultivo.

427 El art. 6 de la Ley 1/2009, de 30 de marzo establece que para el nombramiento de los miembros del Consejo Consultivo de Aragón se elegirá a seis, entre juristas de reconocido prestigio con más de 10 años de experiencia profesional y dos, entre quienes hayan desempeñado con anterioridad a su nombramiento alguno de los siguientes cargos públicos: Presidente, Vicepresidente o Consejero del gobierno de Aragón, Presidente de las Cortes de Aragón, diputado de las Cortes o Justicia de Aragón, diputado del Congreso o Senador por Aragón, presidente de la Cámara de Cuentas, presidente del Consejo Económico y Social, presidente del Consejo local de Aragón, alto cargo en la administración autonómica, rector de la Universidad de Zaragoza, decano de la facultad de Derecho o del Colegio de abogados.

428 Ley 1/2009, de 30 de marzo, de creación del Consejo Consultivo de Aragón. D.A. única. Términos genéricos; para concretar que las menciones genéricas en masculino que aparecen en el articulado de la norma se deben entender referidas también al correspondiente femenino.

COMUNIDAD DE MADRID Creado por la Ley 6/2007 de 21 de diciembre				
	2008	2009-2013	2014	Última Composición (hasta su supresión el 28-12-2015)
Presidencia	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Consejeros electivos	3 Hombres 2 Mujeres	5 Hombres 3 Mujeres	5 Hombres 3 Mujeres	4 Hombres 2 Mujeres
Consejeros permanentes	1 Hombre	1 Hombre	2 Hombres	3 Hombres

Fuente: Elaboración propia⁴²⁹

Conclusiones: Este es quizás el Consejo Consultivo más joven y también, junto con el de Extremadura, fue uno de los órganos consultivos que se suprimió en 2015 (por la ley 7/2015 de 28 de diciembre). Su creación databa del año 2007, cuando ya estaba en vigor la LOI y podemos observar que mientras funcionó tuvo una presencia femenina importante en relación al número de miembros que tenía el órgano consultivo.

⁴²⁹ A partir de los datos extraídos de la página web del Consejo Consultivo de la Comunidad de Madrid <http://www.ccmadrid.org>

CONSEJO CONSULTIVO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS Creada por Ley 1/2004, de 4 de octubre				
	2005-2008	2008-2012	2012-2014	Actualidad
Presidencia	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Consejeros y consejeras	3 Hombres 2 Mujeres	4 Hombres 1 Mujer	4 Hombres 1 Mujer	3 Hombres 1 Mujer

Fuente: Elaboración propia⁴³⁰

Conclusiones: Es uno de los órganos consultivos autonómicos más jóvenes de España, con apenas 10 años de vida y, en cuanto a la participación de las mujeres como consejeras observamos que no es muy equilibrada en relación a la presencia masculina pero es una realidad desde la primera composición en el año 2005.



⁴³⁰ A partir de la información recabada en la pág. web del Consejo Consultivo del Principado de Asturias <http://www.ccasturias.es/ConsejoConsultivo.html>

CONSEJO CONSULTIVO DE ANDALUCÍA Creada por Ley 8/1993, de 19 de octubre									
	1993-2001	2001-04	2005	2006-08	2009	2010	11-13	13-17	Actual
Presidencia	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Consejeros ELECTIVOS	3 Hom- bres 2 Mu- jeres	4H 1M	4H 4M	3H 3M	3H 3M	3H 3M	4H 2M	2H 2 M	3H 3M
ConsejerosNA-TOS	5 Hom- bres	2H	5 H	5H	1H	1H	4H	3H	4H1M
Consejeros ELECTIVOS con dedica-ción ex-clusiva	9 Hom- bres 2 Mu- jeres	3H 3M	3 H 3M	3H 3M	3H 3M	2H 4M	3H 2M	2H 2M	2H 4M

Fuente: Elaboración propia⁴³¹

Conclusiones: El de Andalucía es uno de los Consejos Consultivos autonómicos más antiguos de España, cuya primera Ley de creación data de 1993. Igualmente fue el primer Consejo Consultivo presidido por una mujer: Elisa Pérez Vera, catedrática de Derecho internacional privado y magistrada del Tribunal Constitucional. Actualmente es el único que cuenta con una composición equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos electivos, situación ésta que se ha venido repitiendo en el tiempo desde hace muchos años, incluso antes de que entrara en vigor la LOI.

⁴³¹ A partir de los datos publicados en la pág. web del Consejo Consultivo de Andalucía. Accesible en: <http://www.juntadeandalucia.es/consejoconsultivo/>

CONSEJO CONSULTIVO DE CANARIAS Creada por Ley 4/1984, de 6 de julio						
	1985-1989	1989-1993	1993-2002	2002-2004	2004-2012	2012 Actualidad
Presidencia	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Consejeros	4 Hom- bres	5 Hom- bres	5 Hom- bres	6 Hom- bres	6 Hom- bres	6 Hom- bres

Fuente: Elaboración propia⁴³²

Conclusiones: El de Canarias es el Consejo Consultivo autonómico más antiguo de España, cuya primera Ley de creación data de 1984. Es el único Consejo Consultivo que no ha contado nunca con la presencia de una mujer, ni como presidenta ni tan siquiera en la última renovación que data de finales de 2012⁴³³ tampoco se ha respetado la recomendación que hace la LOI en cuanto a la participación equilibrada de mujeres y hombres. En este Consejo Consultivo desde sus comienzos los consejeros eran propuestos dos a iniciativa del gobierno y tres por el Parlamento y ni por una vía ni por la otra se ha dado entrada a la participación femenina en la composición del Consejo Consultivo en sus más de 30 años de existencia.

⁴³² A partir de la pág. web <http://www.consultivodecanarias.org/>

⁴³³ Decreto 103/2012, de 5 de octubre, del Presidente, por el que se nombra a los miembros del Consejo Consultivo de Canarias y Decreto 111/2012, de 2 de noviembre, del Presidente, por el que se nombra Presidente del Consejo Consultivo de Canarias a D. Carlos Millán Hernández.

COMISIÓN JURÍDICA ASESORA DE EUSKADI Creada por Ley 9/2004, de 24 de noviembre ⁴³⁴						
	1999-2001	2001-2006	2006-2008	2009-2012	2013-2018	Actual
Presidencia	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Vicepresidencia	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre
Vocales	2 Mujeres 6 Hombres	1 Mujer 7 Hombres	2 Mujeres 6 Hombres	2 Mujeres 6 Hombres	2 Mujeres 6 Hombres	3 Mujeres 5 Hombres

Fuente: Elaboración propia⁴³⁵

Conclusiones: El órgano consultivo en el País vasco recibe el nombre de Comisión Jurídica Asesora, si bien su ley de creación es del año 2004 podemos decir que es el órgano consultivo más antiguo de España si tomamos como punto de partida la Comisión Jurídica asesora que se creó durante la II república, con unas funciones muy similares a las que actualmente tiene. En su composición no encontramos muchas mujeres, sólo una accedió a la vicepresidencia de la Comisión durante los años 2009 a 2012 y entre los vocales la constante de participación femenina se mantuvo casi siempre en una proporción de 2 mujeres y 6 hombres sufriendo apenas una variación mínima de participación en 2018 con una mujer vocal más, por lo que actualmente son 3 vocales mujeres y 5 hombres. Pero nada cambió por la entrada en vigor de la LOI en el año 2007.

⁴³⁴ La Comisión Jurídica de Euskadi tuvo sus orígenes durante la II República por decreto de 8 de octubre de 1936 que procede a la creación de la Comisión jurídica asesora con el fin de preparar las disposiciones que deba adoptar el gobierno provisional vasco en las que se requiera un estudio técnico-jurídico detenido por su carácter de normas generales que regulen la vida pública. Más tarde, por decreto 187/1999 de 13 de abril se pone en marcha la Comisión Jurídica Asesora del gobierno vasco.

⁴³⁵ A partir de la pág. web <http://www.comisionjuridica.euskadi.eus/x84-home/es/>

CONSEJO CONSULTIVO DE LAS ILLES BALEARS Creada por Ley 5/1993, de 15 de junio						
	1993-2001	2002-2004	2004-2009	2009-2011	2011-2015	2015 Actualidad
Presidencia	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre
Consejero-a Secretario-a	Hombre	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer
Consejeros-as	5 Hom- bres	1 Mujer 4 Hom- bres	5 Hom- bres	2 Muje- res 3 Hom- bres	3 Muje- res 5 Hom- bres	3 Muje- res 5 Hom- bres

Fuente: Elaboración propia⁴³⁶

Conclusiones: Salvo en la primera etapa del órgano consultivo, comprendida entre los años 1993 y 2001, el Consejo Consultivo de las Illes Balears ha contado con mujeres en su composición llegando a ser mayoritaria en el período 2009-2011 con 4 mujeres y 3 hombres, siendo ocupados los puestos más relevantes (presidencia y consejera-secretaria) por dos mujeres, pero también es importante destacar que esta situación ha sido la menos estable en el tiempo, teniendo únicamente una duración de dos años. Si bien en los últimos nombramientos realizados en 2015 se ha vuelto a incorporar a una mujer al puesto de Consejero/a Secretario/a.

Después de hacer un recorrido por todos los consejos consultivos de las diferentes comunidades autónomas, analizando la presencia de mujeres en sus organigramas, podemos concluir que observamos una baja participación femenina, incluso en los nombramientos que se realizan con posterioridad a la entrada en vigor de la LOI y ello a pesar de que ésta promueve la presencia equilibrada de ambos sexos.

436 A partir de la pág. web <http://www.consellconsultiu.es/>

CAPÍTULO VI.
SITUACIÓN ACTUAL DEL
TECHO DE CRISTAL EN LA
POLÍTICA. DIAGNÓSTICO





1. Consecuencias de la legislación actual en la presencia de la mujer en la vida política y parlamentaria en España

En el transcurso de los últimos años se ha producido una incorporación importante de las mujeres a la vida política, tanto en las organizaciones internas de los partidos políticos como en las asambleas legislativas, parlamentos, corporaciones locales y equipos de gobierno. Todo ello es fruto del compromiso o de las diferentes medidas adoptadas de forma interna en los estatutos de los partidos, así como las consecuencias de la entrada en vigor de la legislación vigente⁴³⁷.

El equilibrio de mujeres y hombres en composición de las Cortes Generales ha experimentado un incremento importante en el número de diputadas entre las elecciones de 1977 y las primeras elecciones en

⁴³⁷ Como consecuencia de las Directivas europeas 2002/73/CE, sobre igualdad de trato que reforma la Directiva 76/207/CEE relativa al principio de igualdad, y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios y su suministro, se introducen modificaciones en el ordenamiento jurídico español. Es la LOI la que hace las incorporaciones más novedosas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La LOI incorpora prohibiciones de discriminaciones muy concretas, prevención de conductas discriminatorias y previsión de políticas públicas activas, tanto estatales como autonómicas y locales, con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad; al igual que establece un marco general para poder adoptar medidas de acción positiva e introduce medidas muy concretas en el ámbito empresarial (tanto en la negociación colectiva, como en los procesos de selección y acceso al empleo como en la participación de las mujeres en los órganos de decisiones de las grandes empresas) así como en el ámbito de la participación política, en todos los ámbitos territoriales: estatal, autonómico y local.

las que es de aplicación el principio de composición equilibrada en 2011⁴³⁸.

2. Diferencia entre candidatas y electas

A continuación analizaremos la evolución de la presencia de mujeres en las listas electorales de las primeras elecciones de 1977 y las primeras elecciones generales en las que es de aplicación la LOI en 2011⁴³⁹ y por tanto la obligatoriedad de que las candidaturas tengan una composición equilibrada de hombres y mujeres, con un mínimo del cuarenta por ciento de cada uno de los sexos. Igualmente analizaremos la diferencia que se produce entre el número de mujeres que son inicialmente candidatas y las que finalmente resultan elegidas después del proceso electoral.

438 En 2011 se celebran las primeras elecciones en las que es de aplicación el principio de composición equilibrada en las candidaturas electorales que regula la LOI en su Disposición adicional primera: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

439 La incorporación de mujeres a las listas electorales ha sido progresiva en España, pero no es hasta 2011 cuando hay un mandato legal y es de aplicación, por primera vez, el art. 44 bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General introducido por la LOI que establece el principio de composición equilibrada entre ambos sexos en la composición de las listas electorales: Art. 44bis "1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico".

Esta proporción no es obligatoria para los Ayuntamientos con población inferior a 3.000 habitantes y para aquellos que tienen más de 5.000 sería exigible a partir del 1 de enero de 2011 y por tanto no les afectó en la elaboración de las listas electorales de las elecciones municipales de 2007.

2.1. Cortes Generales

Candidatas y electas en las elecciones de 1977 y 2011:

	Elecciones 1977	Elecciones 2011
Candidatas Congreso	13,21%	47,4%
Electas Congreso	6%	35,7%
Candidatas Senado	3,99%	46,9%
Electas Senado	1,96%	35,6%

Fuente: Elaboración Propia⁴⁴⁰

Si las mujeres son más de la mitad de la población sería absolutamente normal que éstas ocuparan al menos un porcentaje similar en las candidaturas que representan a la sociedad en los diferentes procesos electorales. Y los datos que arroja la realidad se acercan cada vez más a ese cincuenta por ciento pero todavía distan mucho de lo que sería lo deseable. Analizamos los datos en dos procesos electorales muy diferentes, el primero en el que no se tenía en cuenta el criterio de género y el de 2011 posterior a la entrada en vigor de la LOI. Podemos comprobar como en 1977 apenas se tenía en cuenta a las mujeres para formar parte de las listas electorales ya que sólo un 6% de mujeres obtuvieron un acta parlamentaria en las elecciones al Congreso de los Diputados y un 1,96% al Senado. Si bien es cierto que en el año 2011 ese porcentaje se vio incrementado hasta un 35,7% en el Congreso y 35,6% en el Senado⁴⁴¹.

Rosa Mari Roig i Berenguer, en su estudio *Las mujeres candidatas al Congreso de los Diputados en España (1979-2000)*⁴⁴², establece como

440 A partir de “*Las mujeres parlamentarias en la legislatura constituyente. Cortes Generales. Madrid. 2006*) y *Elecciones Generales 2011*. Ministerio del Interior <http://elecciones.mir.es>

441 Hay que subrayar que en ninguna de las dos Cámaras se alcanza el porcentaje del cuarenta por ciento que establece la LOI, en su disposición adicional primera, como objetivo de composición equilibrada; algo que merece ser analizado ya que la LOREG es de obligado cumplimiento y ninguna lista electoral pudo haberse presentado sin cumplir el requisito del sesenta-cuarenta. De ahí que una de las hipótesis que podemos manejar es que las listas se diseñan con cierta picaresca y aunque cumplan los requisitos legales de cuarenta-sesenta en tramos de cinco, la ubicación de las mujeres en cada tramo tienden a ser colocadas en los puestos 4 y 5, de ahí la diferencia existente entre número de candidatas y número de electas.

442 ROIG i BERENGUER, Rosa Mari, “Las mujeres candidatas al Congreso de los Diputados en España (1979-2000)”, *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, núm. 57, 2006, págs. 163-172.

criterio para el análisis la ubicación de las mujeres en las candidaturas electorales, de tal manera que cuando hay una diferencia negativa importante entre el número de diputadas electas y candidatas concluye que las formaciones políticas han incorporado mujeres a las listas por criterios puramente electorales. A diferencia de los casos en que las listas electorales son confeccionadas bajo criterios políticos y las candidatas llegan a ser diputadas y por tanto la diferencia entre diputadas electas y candidatas es positiva. Esto es consecuencia de que las candidatas se sitúen en las listas en puestos denominados “de salida”, es decir, con posibilidades reales de ocupar un escaño; por tanto el incremento de la representación parlamentaria femenina está directamente relacionado con la confección de las listas electorales⁴⁴³.

La diferencia más destacada se produce en los períodos electorales de 1979 a 1986 ya que ahí las mujeres candidatas en las listas electorales suponen el doble que las finalmente electas. Observa Roig i Berenguer en su estudio que hay más mujeres en la segunda parte de las listas que concurren a las elecciones, esto es, que tienen menos probabilidades de resultar elegidas. Pero entre 1986 y 1989 se produce un cambio importante y el porcentaje de candidatas en la primera parte de la lista electoral se duplica pasando del 10% en 1986 al 20% en 1989 y del 6% de electas en 1986 al 19% en 1989 haciendo patente una verdadera apuesta por la incorporación femenina reduciendo el diferencial entre candidatas y electas.

443 Divide Roig i Berenguer las listas electorales en dos grupos: uno primero desde el cabeza de lista hasta la mediana y un segundo grupo desde la mediana hasta el final de la lista; siendo este segundo grupo el de candidatos y candidatas con menos posibilidades de ser escogidos diputados y diputadas debido a su ubicación en la candidatura.

Ubicación de candidatas electorales(cand.) y diferencial entre diputadas electas y candidatas en el Congreso de los Diputados, 1979-2000					
Elecciones	Cand.(%)	Cand. 1ª parte (%)	Cand. 2ª parte (%)	Dip. Electas (%)	Dip. menos Cand. (%)
1979	11,2	8,8	13,9	5	-6,2
1982	12,3	9,8	15,2	4,4	-7,9
1986	11,7	8,5	18,6	6,4	-5,3
1989	23,4	18,7	28,7	12,5	-10,8
1993	27,2	21	34,3	15,3	-11,9
1996	32,2	28,5	36,6	20,8	-11,4
2000	39,4	35,7	43,6	27,5	-11,9

Fuente: Rosa Mari Roig i Berenguer "Las mujeres candidatas al Congreso de los Diputados en España (1979-2000)". *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, núm. 57, pág. 166.

Concluye también este análisis de Roig i Berenguer que la variable ideológica no tiene mucha relevancia ya que varía con la introducción del principio de paridad por ley. En este contexto, Ventura Franch, realiza un minucioso análisis del impacto de la LOI sobre la participación política femenina en las elecciones a las Cortes Generales en relación a la posición que ocupan las mujeres tanto en las listas electorales como en los resultados⁴⁴⁴, llegando a conclusiones similares a las arriba expuestas.

2.2. Comunidades Autónomas

En los procesos electorales autonómicos también podemos observar un incremento de la presencia femenina en las candidaturas electorales, fundamentalmente a partir de la entrada en vigor de la LOI, y como consecuencia de la obligatoriedad que establece su artículo 44 bis de presencia equilibrada de hombres y mujeres en las listas de candidatos y candidatas, exigiendo un mínimo del cuarenta por cien para ambos sexos.

⁴⁴⁴ VENTURA FRANCH, Asunción y ROMANÍ SANCHO, Lucía, *El derecho a la participación política de las mujeres. Resultados de la aplicación de la Ley de igualdad en las elecciones a las Cortes Generales (2004-2008-2011)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, págs. 96-120.

A continuación analizaremos los datos de diferentes procesos electorales en las comunidades autónomas entre 2004 y 2011 centrándonos en la evolución que ha tenido la participación de las mujeres en las listas electorales y en los resultados posteriores.

Datos por Comunidad Autónoma: porcentaje de candidatas y candidatos titulares en las listas electorales al Congreso de los Diputados.

	2004		2008		2011	
	Hom-bres	Mujeres	Hom-bres	Mujeres	Hom-bres	Mujeres
Andalucía	57%	43%	52%	48%	53%	47%
Aragón	64%	36%	58%	42%	52%	48%
Asturias	69%	31%	50%	50%	50%	50%
Baleares	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Canarias	65%	35%	50%	50%	50%	50%
Cantabria	60%	40%	40%	60%	50%	50%
Castilla-La Mancha	60%	40%	55%	45%	52%	48%
Castilla y León	56%	44%	59%	41%	55%	45%
Cataluña	61%	39%	52%	48%	53%	47%
Extremadura	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Galicia	54%	46%	54%	46%	48%	52%
La Rioja	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Madrid	60%	40%	54%	46%	55%	45%
Murcia	61%	39%	60%	40%	60%	40%
Navarra	60%	40%	53%	47%	55%	45%
País Vasco	59%	41%	50%	50%	50%	50%
Valencia	60%	40%	52%	48%	54%	46%
Ceuta	100%	0%	100%	0%	50%	50%
Melilla	100%	0%	100%	0%	50%	50%

Fuente: Datos extraídos del libro *El derecho a la participación política de las mujeres: resultados de la aplicación de la Ley de igualdad en las elecciones a las Cortes Generales (2004-2008-2011)*. Elaboración Propia.

Datos por Comunidad Autónoma: porcentaje de electas y electos en el Congreso de los Diputados (2004-2008-2011)

	2004		2008		2011	
	Hom- bres	Mujeres	Hom- bres	Mujeres	Hom- bres	Mujeres
Andalucía	58%	42%	61%	39%	64%	36%
Aragón	69%	31%	62%	38%	77%	23%
Asturias	62%	38%	62%	38%	50%	50%
Baleares	63%	37%	50%	50%	63%	37%
Canarias	54%	46%	53%	47%	59%	41%
Cantabria	60%	40%	40%	60%	40%	60%
Castilla-La Mancha	70%	30%	71%	29%	62%	38%
Castilla y León	71%	29%	69%	31%	75%	25%
Cataluña	62%	38%	64%	36%	70%	30%
Extremadura	50%	50%	70%	30%	60%	40%
Galicia	67%	33%	61%	39%	57%	43%
La Rioja	75%	25%	50%	50%	75%	25%
Madrid	75%	25%	50%	50%	51%	49%
Murcia	67%	33%	70%	30%	50%	50%
Navarra	60%	40%	60%	40%	80%	20%
País Vasco	68%	32%	84%	16%	89%	11%
Valencia	59%	41%	58%	42%	59%	41%
Ceuta	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Melilla	100%	0%	100%	0%	100%	0%

Fuente: Datos extraídos del libro *El derecho a la participación política de las mujeres: resultados de la aplicación de la Ley de igualdad en las elecciones a las Cortes Generales (2004-2008-2011)*. Elaboración Propia.

Los datos recogidos en este trabajo revelan que la LOI se ha cumplido en el momento de elaborar las listas electorales pero confirma que dicha norma no garantiza la presencia de mujeres en el porcentaje que establece del 40%. Porque una cosa es el número de mujeres candidatas y otra el número de mujeres que finalmente resultan electas⁴⁴⁵, lo que evidencia que la presencia en las listas electorales no puede ser una cuestión meramente cuantitativa; sino que su posición en las listas es de especial importancia para garantizar un porcentaje mínimo de mujeres en las instituciones. Así, por ejemplo, observamos como en Aragón, en 2011, hay un 48% de candidatas y, sin embargo, sólo el 23% de representantes electos son mujeres. En La Rioja se pasa de un 50% de candidatas a un 25% de electas y en el caso de Navarra el diferencial cae de un 45% a un 20%. En el lado opuesto tenemos a la Comunidad de Madrid que es la única que tanto en 2008 como en 2011 incrementa el porcentaje de mujeres candidatas a mujeres electas, pasando de un 46% a un 50% en 2008 y de un 45% a un 49% en 2011. Y, por hablar del caso gallego, ya que nuestra Comunidad Autónoma es de las que menos cae en porcentaje, pasando de un 46% a un 39% en 2008 y de un 52% a un 49% en 2011. Llamativo es el caso de Ceuta y Melilla que, a pesar de elaborar una lista con el 50% de mujeres candidatas en 2011 se ha traducido en cero mujeres electas.

Estas cifras nos tienen que llevar a una reflexión con relación a la influencia que ejerce la normativa sobre la presencia de mujeres en el ámbito de la toma de decisiones y que el cumplimiento estricto de la norma no lleva necesariamente aparejada una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las instituciones.

⁴⁴⁵ LLANOS CABANILLAS, Beatriz y otras, "La apuesta por la paridad: democratizando el sistema político en América Latina. Los casos de Ecuador, Bolivia y Costa Rica", *op. cit.* págs. 17-43.

Datos por Comunidad Autónoma: porcentaje de candidatas y candidatos titulares en las listas electorales al Senado (2004-2008-2011).

	2004		2008		2011	
	Hom- bres	Mujeres	Hom- bres	Mujeres	Hom- bres	Mujeres
Andalucía	59%	41%	65%	35%	61%	39%
Aragón	64%	36%	61%	39%	67%	33%
Asturias	67%	33%	67%	33%	67%	33%
Baleares	90%	10%	80%	20%	60%	40%
Canarias	72%	28%	62%	38%	68%	32%
Cantabria	72%	28%	67%	33%	50%	50%
Castilla-La Mancha	67%	33%	67%	33%	57%	43%
Castilla y León	69%	31%	56%	44%	54%	46%
Cataluña	79%	21%	67%	33%	63%	37%
Extremadura	67%	33%	58%	42%	67%	33%
Galicia	71%	29%	62%	38%	50%	50%
La Rioja	50%	50%	67%	33%	67%	33%
Madrid	67%	33%	67%	33%	67%	33%
Murcia	67%	33%	67%	33%	67%	33%
Navarra	67%	33%	67%	33%	50%	50%
País Vasco	72%	28%	56%	44%	47%	53%
Valencia	67%	33%	52%	48%	54%	46%
Ceuta	75%	25%	50%	50%	50%	50%
Melilla	75%	25%	50%	50%	50%	50%

Fuente: Datos extraídos del libro *El derecho a la participación política de las mujeres: resultados de la aplicación de la Ley de igualdad en las elecciones a las Cortes Generales (2004-2008-2011)*. Elaboración Propia.

*Datos por Comunidad Autónoma: porcentaje de electas y electos en el Senado
(2004-2008-2011).*

	2004		2008		2011	
	Hom- bres	Mujeres	Hom- bres	Mujeres	Hom- bres	Mujeres
Andalucía	63%	37%	75%	25%	66%	34%
Aragón	67%	33%	67%	33%	75%	25%
Asturias	75%	25%	50%	50%	75%	25%
Baleares	100%	0%	80%	20%	60%	40%
Canarias	71%	29%	71%	29%	73%	27%
Cantabria	100%	0%	75%	25%	75%	25%
Castilla-La Mancha	75%	25%	70%	30%	60%	40%
Castilla y León	72%	28%	64%	36%	61%	39%
Cataluña	75%	25%	63%	37%	69%	31%
Extremadura	75%	25%	63%	37%	75%	25%
Galicia	88%	12%	63%	37%	64%	36%
La Rioja	50%	50%	75%	25%	75%	25%
Madrid	74%	26%	54%	46%	53%	47%
Murcia	75%	25%	75%	25%	75%	25%
Navarra	75%	25%	75%	25%	50%	50%
País Vasco	75%	25%	75%	25%	70%	30%
Valencia	75%	25%	67%	33%	58%	42%
Ceuta	100%	0%	50%	50%	50%	50%
Melilla	100%	0%	50%	50%	50%	50%

Fuente: Datos extraídos del libro *El derecho a la participación política de las mujeres: resultados de la aplicación de la Ley de igualdad en las elecciones a las Cortes Generales (2004-2008-2011)*. Elaboración Propia.

Podemos observar como en los tres procesos electorales el porcentaje de representación femenina está por debajo del 40% que exige la LOI, siendo ésta de cumplimiento obligatorio por primera vez en las elecciones de 2008 y 2011. Por tanto, podemos concluir que no ha tenido ningún efecto en las elecciones al Senado. Una vez más comprobamos como hay una caída de mujeres candidatas a electas, excepto en la Comunidad de Madrid que en 2008 pasa del 33% al 46% y en 2011 del 33% al 47%. Aunque lo más habitual, en el resto de Comunidades Autónomas, es una caída del 33% al 25% como el caso de Cantabria, La Rioja, Murcia o Navarra (2008) y Aragón, Asturias, Extremadura, La Rioja o Murcia en 2011.

Con relación al Senado debemos destacar que, dado que se trata de listas abiertas, hay que hacer además una reflexión sobre la intención del votante a la hora de elegir a uno u otro candidato o candidata y si, en dicha decisión, ha influido o no la condición de que éste sea hombre o mujer lo cual desconocemos. Pero sí sabemos que en la mayoría de las ocasiones se vota en bloque a todos los candidatos y candidatas de un determinado partido y ahí volvemos nuevamente a encontrarnos con la importancia de la elaboración de la candidatura. Ventura Franch⁴⁴⁶ realiza un análisis de las listas electorales al Senado y concluye que en 2004 el porcentaje de mujeres en las listas del Senado era muy bajo en comparación a las listas del Congreso de los Diputados, la Comunidad con un porcentaje más bajo era Baleares con un 10% y la que más La Rioja con un 50%; ocho Comunidades tienen un 33% y sólo tres CC.AA. están por encima; el resto están entre el 10% y el 33%. En 2008 sólo 4 CC.AA. y dos ciudades autónomas alcanzan y superan el 40% de mujeres en las listas y 13 están por debajo de dicho porcentaje. Al igual que en 2004 ocho CC.AA. tienen el 33% de mujeres candidatas. Sin embargo el resto de Comunidades Autónomas ha mejorado los porcentajes de mujeres en las candidaturas lo cual nos lleva a concluir que la LOI ha tenido un impacto positivo aún a pesar de que la mayoría de CC.AA. no alcanzan el mínimo del 40% exigido por la Ley. Es en 2011 cuando se mejoran notablemente los porcentajes, alcanzando incluso en cinco casos la paridad.

⁴⁴⁶ VENTURA FRANCH, Asunción y ROMANÍ SANCHO, Lucía, *El derecho a la participación política de las mujeres. Resultados de la aplicación de la Ley de igualdad en las elecciones a las Cortes Generales (2004-2008-2011)*, op. cit. págs. 111-121.

Otro ejemplo tangible de que la regulación normativa no es la única circunstancia que incide en la presencia de más o menos mujeres en las Cámaras legislativas lo tenemos en los dos últimos procesos electorales que se han celebrado en España en 2019: las elecciones generales del 28 de abril y del 10 de noviembre, en las que se ha producido una diferencia de cuatro puntos porcentuales de presencia femenina entre unas y otras en un plazo de 6 meses con un 47,4% de mujeres electas el 28 de abril y un 43,1% el 10 de noviembre.

Porcentaje de voto según partido en las Elecciones Generales de 2019, abril y noviembre.

	Organizaciones políticas (%)								
	UP	PSOE	PP	ERC	Cs	VOX	PNV	Jx-Cat	BILDU
28 abril	57,1	52	51,5	46,7	38,6	37,5	33,3	28,6	25
10 nov.	51	50	42	54	50	27	28,6	37,5	40

Fuente: Elaboración propia según datos INE

3. Una cuestión específica: la maternidad de las diputadas

Uno de los grandes caballos de batalla con relación a la participación de las mujeres en la toma decisiones fue fundamentalmente el acceso, primero al sufragio activo y posteriormente al pasivo y a la incorporación de mujeres a los equipos directivos de los órganos de decisión. Pero una vez que ya se ha legislado sobre la inclusión de las mujeres en las listas electorales y que se ha producido una mayor presencia femenina en los parlamentos y asambleas legislativas procede dar un paso más, y es que esa participación se pueda hacer efectiva en igualdad de condiciones que un hombre y pueda ejercer el mandato representativo sin ningún tipo de limitación por razón de su sexo como así se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la interpretación del artículo 23.2 de nuestra Constitución.

En la investigación realizada por María Velasco⁴⁴⁷, donde recoge las explicaciones de diputadas y diputados del Congreso de los Diputados, regionales y del Parlamento Europeo en 2008, se visualiza, entre otras cuestiones, una opinión reiterada en las entrevistas realizadas (cuando se habla de obstáculos con los que se encuentra la mujer para su incorporación plena en igualdad de oportunidades a la actividad política) que los problemas más habituales que tienen que sortear las mujeres son aquellos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar y más concretamente los relativos al papel de madre.

A continuación expondremos algunos ejemplos del trabajo de campo recogido en el libro muy ilustrativos de que las verdaderas dificultades, para la participación en política, con las que se encuentran las mujeres, se concentran en la conciliación de la vida profesional y familiar:

“Es difícil – a partir de determinado nivel político- conciliar el mundo político y familiar (aunque pasa en otros ámbitos como altos cargos o directivos en empresas o en la administración)” (Entrevista 1, mujer).

“Por lo que se refiere a la baja por maternidad, si la coges tu grupo pierde un voto. Si no la coges, haces una renuncia: renuncias a estar con tu hijo, especialmente si le das lactancia materna...” (Entrevista 10, mujer).

“Por el hecho de ser mujer no se tienen tantas dificultades, las cosas no son tan distintas, lo que cambia es ser madre. Por ejemplo, si la mayoría es ajustada la baja por maternidad puede representar un verdadero problema para las votaciones. Ésta es una cuestión que hay que abordar. Legalmente no se puede sustituir pero quizá las nuevas tecnologías permitieran alguna solución”⁴⁴⁸ (Entrevista 3, mujer).

Esta situación abrió en muchos parlamentos el debate sobre la delegación de voto, una cuestión *a priori* complicada dada la consagración del carácter personal e indelegable del voto derivada de una concepción del principio representativo y su plasmación en el mandato parlamentario que pretendía atajar el posible fraude o perversión de la voluntad del diputado o diputada derivada de una mala utilización de

447 VELASCO, María et alii *Alcanzando el equilibrio*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 181-202.

448 VELASCO, María. *La voz de los actores. Opinión de parlamentarios y parlamentarias sobre la mujer en los legislativos* en DELGADO Irene et alii, “Alcanzando el equilibrio. El acceso y la presencia de mujeres en los parlamentos”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 247-271.

la intermediación. Así lo reconoció el Parlamento de Galicia cuando modificó, en 2012⁴⁴⁹, su Reglamento con el fin de permitir la delegación de voto por embarazo, maternidad y paternidad de sus diputados y diputadas considerando necesario establecer excepciones a que el voto no es ciertamente un mero mecanismo fáctico sino un derecho que se expresa en la participación presencial y activa del parlamentario o parlamentaria en un foro de debate democrático, en cuanto representante del pueblo que lo elige. Dicha elevación a carácter de dogma del citado carácter respondía a condiciones sociales, comunicativas y de movilidad que hoy en día están absolutamente superadas. El acuerdo parlamentario reconocía que aunque como principio general debe seguir teniendo una fuerza traducible e informadora en la reglamentación de los procesos de decisión, no se debe desconocer que los valores constitucionales y estatutarios pueden llegar a modular los criterios fijados hasta el presente, de forma que con carácter restrictivo se establezca alguna excepción justificada sobre la base de los valores del ordenamiento jurídico general. Así las cosas, en este contexto, fueron varios los parlamentos autonómicos los que llevaron a cabo reformas reglamentarias para introducir la posibilidad de delegación del voto en las bajas por maternidad de las diputadas y por ende de paternidad. Por primera vez en Galicia un diputado hizo uso de la delegación de voto por paternidad en junio de 2017⁴⁵⁰.

En estos años han sido muchas las cámaras legislativas, tanto estatales como autonómicas, que han ido adaptando sus Reglamentos y han incorporado la posibilidad de delegar el voto para los supuestos de paternidad y maternidad. Algunos ejemplos:

1.- Cortes Generales.- Se regula en los artículos 79 y 82 de su Reglamento y se prevé la posibilidad de emitir el voto de forma telemática, previa autorización expresa por parte de la Mesa⁴⁵¹. El artículo 82.2. prevé la posibilidad de utilizar el procedimiento telemático para emitir el voto “En los casos de embarazo, maternidad, paternidad o

449 Acuerdo del Pleno del Parlamento de Galicia, de 2 de agosto de 2012, por el que se modifica el Reglamento del Parlamento de Galicia. D.O.G. núm. 155, 14 de agosto de 2012.

450 El primer diputado que se acogió a la baja por paternidad en el Parlamento de Galicia fue César Fernández Gil, del Partido Popular, que en junio de 2017 delegó el voto en el portavoz de su grupo parlamentario.

451 Art.79.3. “Se computarán como presentes en la votación los miembros de la Cámara que, pese a estar ausentes, hayan sido expresamente autorizados por la Mesa para participar en la misma.”

enfermedad grave en que , por impedir el desempeño de la función parlamentaria y atendidas las especiales circunstancias se considere suficientemente justificado,(...)”

2.- Cataluña.- Introduce, en el artículo 84 del Reglamento del parlamento, la delegación de voto en otro diputado o diputada, previa autorización de la Mesa pero sólo para los supuestos de las diputadas que se encuentran de baja por maternidad⁴⁵².

3.- País Vasco. El artículo 89.1 del Reglamento de su parlamento, establece la posibilidad de delegación de voto para los supuestos de baja por maternidad o por paternidad previa autorización de la Mesa⁴⁵³.

4.- Cortes Valencianas. También su Reglamento, recoge en su artículo 81 la posibilidad de realizar votaciones por sistema de videoconferencia u otros sistemas técnicos adecuados para los diputados o diputadas que se encuentren en situación de permiso parental o en proceso de larga enfermedad.

5.- Andalucía. Que, el artículo 85 del Reglamento de la cámara, regula la delegación de voto o la utilización de procedimientos telemáticos, para los diputados o diputadas por razón de maternidad o paternidad, de enfermedad o incapacidad prolongada.

6.- Navarra.- Reconociendo la indelegabilidad del voto establece una serie de excepciones (en el Reglamento de su Parlamento, artículo 94) como las 6 primeras semanas de maternidad, hospitalización o enfermedad grave. Previa autorización por parte de la Mesa de la Cámara.

452 Art. 84.1. “Las diputadas que con motivo de una baja por maternidad no puedan cumplir su deber de asistir a los debates y votaciones del Pleno pueden delegar el voto en otro diputado o diputada.

2. La delegación de voto debe realizarse mediante escrito dirigido a la Mesa del Parlamento, en el cual deben constar los nombres de la persona que delega el voto y de la que recibe la delegación, así como los debates y las votaciones donde debe ejercerse o, en su caso, el período de duración de la delegación. La Mesa, al admitir a trámite la solicitud, establece el procedimiento para ejercer el voto delegado”.

453 Art.89.1. “El voto de las parlamentarias y parlamentarios es personal e indelegable, salvo en los siguientes supuestos:

- a) las parlamentarias dispondrán de un período de descanso por maternidad de seis semanas posteriores al parto. Durante este período podrán delegar su voto en la portavoz o el portavoz o en otra parlamentaria o parlamentario.
- b) las parlamentarias y parlamentarios que con motivo de la maternidad o paternidad no puedan cumplir su deber de asistir a los debates y votaciones del pleno podrán delegar su voto en la portavoz o el portavoz o en otra parlamentaria o parlamentario.

La delegación de voto debe realizarse mediante escrito dirigido a la Mesa del Parlamento, en el cual deben constar los nombres de la persona que delega el voto y de la que recibe la delegación, así como los debates y las votaciones donde debe ejercerse o, en su caso, el período de duración de la delegación. La Mesa, al admitir a trámite la solicitud, establecerá el procedimiento para ejercer el voto delegado y el tiempo máximo”.

7.- Baleares.- En su Reglamento recoge la posibilidad de delegación de voto en el artículo 85 a través de sistemas de videoconferencia u otros sistemas técnicos para los supuestos de permiso parental o larga enfermedad cuando ésta impide asistir a las sesiones⁴⁵⁴.

Hay dos comunidades autónomas (Extremadura y Canarias) que regulan la delegación del voto únicamente para votaciones específicas: investidura, moción de censura y cuestión de confianza. A saber:

1.- Extremadura.- En el artículo 144 del Reglamento del Parlamento establece esta posibilidad para los diputados que no puedan asistir a las sesiones por razón de hospitalización y convalecencia, y para “las diputadas que no puedan asistir a las sesiones plenarios por causas de embarazo o parto”.

2.- Canarias.- El artículo 98.2 del Reglamento de Parlamento canario prevé para “las votaciones de la investidura del presidente del Gobierno, la moción de censura y la cuestión de confianza” la excepción al llamamiento⁴⁵⁵ cuando se encuentre hospitalizado o a las diputadas que les fuese imposible la asistencia por causa de embarazo o parto.

A la vista de lo establecido en los diferentes reglamentos parlamentarios se puede concluir que se prevén diferentes tipos de delegación de voto para facilitar las funciones de los diputados y diputadas. Si partimos de la premisa de que el voto es personal e indelegable sólo debería de ser causa de excepción aquella que es insalvable por el hecho de ser mujer, de tal forma que, con el objetivo de la remoción de obstáculos para alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres, se podría decir que sólo cumplirían esta función los reglamentos que regulan la delegación del voto de las mujeres únicamente en caso de maternidad o embarazo. Otras comunidades autónomas equiparan la situación de baja por maternidad a la de paternidad, así como a la larga enfermedad o incapacidad prolongada. Pero también es cierto que si pretendemos que los hombres se incorporen a las labores de cuidado habrá que facilitárselo desde el primer día, desde el nacimiento de su hijo para que pueda ejercer la paternidad en iguales condiciones que la

454 Art. 85.4. “Los sistemas habilitados a los efectos del punto anterior deberán garantizar en cualquier caso la seguridad de las transmisiones y su inviolabilidad.”

455 Artículo 98.2 *in fine* “podrá emitir su voto en la forma y con las garantías que se dispongan por Acuerdo de la Mesa de la Cámara, según lo previsto en el artículo 28.1.7º del presente Reglamento”.

madre y ello facilite el camino hacia la plena igualdad y que el hombre sea plenamente corresponsable en el ámbito doméstico y familiar.

4. Estudio empírico

4.1. Metodología

Como ya hemos comentado en el apartado 4 de la introducción de este trabajo, en un intento de complementar todo el análisis jurídico y documental realizado hasta este punto, se llevó a cabo un estudio empírico *ad hoc*, que entendemos de especial utilidad desde un punto de vista sociológico e interpretativo, aportando información de primera mano de las opiniones, actitudes y percepciones de las propias protagonistas del presente trabajo. Desde un punto de vista metodológico, tal y como ya se dijo, se recurrió a una estrategia mixta, que combina una aproximación cualitativa y una aproximación cuantitativa.

La primera de ellas consistió en la realización de diferentes entrevistas en profundidad a mujeres españolas que desempeñaban cargos de responsabilidad en la Administración Pública (tanto a nivel estatal, como autonómico o municipal), o en el ámbito empresarial. Además de permitirnos un acercamiento más profundo a la realidad objeto de estudio, matizando y comprendiendo mejor la información y los resultados del análisis jurídico o normativo realizado, habría de servir de guía para la selección de los tópicos a abordar en la segunda parte, que consistió en la realización de una *encuesta on line* entre mujeres de este mismo perfil.

Si bien ambas aproximaciones tienen un carácter exploratorio y las limitaciones muestrales condicionan el grado de generalización de los resultados obtenidos, desde un punto de vista cualitativo poseen un interés notable, ya que permite a la investigadora “pulsar” de forma directa el sentir y las percepciones de las propias mujeres respecto al tema objeto de estudio. Acceder a este plano más “humano” o “psicosocial” del análisis supone una magnífica oportunidad a nivel aplicado, permitiéndonos en muchos casos respaldar con ejemplos reales cuestiones analizadas previamente desde un punto de vista

jurídico y doctrinal o teórico. De la integración de ambas aproximaciones se pueden generar además interesantes líneas de discusión y nuevas propuestas o medidas.

Las finalidades que pretendemos abordar mediante este estudio empírico son fundamentalmente seis. Las mismas nos ayudarán a completar nuestro análisis crítico de Derecho Positivo y que exponemos a continuación:

1. Conocer las valoraciones acerca de la posible Igualdad-desigualdad de oportunidades y exigencias en el momento actual y la evolución sufrida en los últimos años.
2. Conocer las actitudes, percepciones y creencias respecto a la incorporación de las mujeres a puestos de toma de decisiones.
3. Identificar los factores que, en opinión de las propias mujeres, influyen en su acceso a puestos de responsabilidad o cargos directivos y, en consecuencia, las principales barreras que a día de hoy persisten al respecto.
4. Identificar, de igual modo, aquellos elementos que pueden actuar como obstáculos para el desempeño de las mujeres en puestos directivos.
5. Conocer las posibles atribuciones que las mujeres hacen respecto a las posibles diferencias en habilidades directivas y estilos de liderazgo predominantes en función del sexo.
6. Elaborar un listado con las principales medidas a adoptar por las Administraciones Públicas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.

Dicho esto, pasamos a referirnos a las entrevistas personales realizadas y a los resultados que arrojan con relación al objeto de estudio, fundamentalmente en el ámbito de la toma de decisiones: acceso, obstáculos en la promoción, medidas de paridad, de conciliación, motivos de abandono y la evolución de la situación laboral de las mujeres en general.

4.2. Aproximación cualitativa. Entrevistas personales

4.2.1. Participantes

La estrategia cualitativa consistió en la utilización complementaria de la Entrevista en Profundidad de carácter semiestructurado⁴⁵⁶. En concreto, se realizaron 4 entrevistas para conocer las opiniones y percepciones de mujeres que se encontraban desempeñando cargos de responsabilidad interna de algún partido, Administración pública o el consejo de administración de alguna empresa.

4.2.2. Materiales y Procedimiento

Las entrevistas fueron realizadas por la doctoranda en un despacho del lugar de trabajo de la propia entrevistada, en algún caso fuera incluso de la comunidad autónoma de Galicia. La duración de cada entrevista fue de aproximadamente 1 hora y estuvo estructurada en 7 grandes bloques:

Bloque 1. Situación laboral de las mujeres en los últimos años

Bloque 2. Acceso a cargos de responsabilidad e igualdad salarial

Bloque 3. Obstáculos con los que se encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad

Bloque 4. Motivos de abandono

Bloque 5. Igualdad de oportunidades y exigencias

Bloque 6. Valores de estilo de liderazgo femenino

Bloque 7. Medidas de paridad y otras propuestas

Para facilitar la transcripción y poder analizar con éxito la información, hemos grabado las entrevistas, con el consentimiento de las participantes, siempre con la garantía de preservar la confidencialidad de la información recabada. Se mantiene el anonimato por petición expresa de las entrevistadas, lo cual ha favorecido una mayor cota de sinceridad en las respuestas ofrecidas. El propio artículo 89 del

456 STEINAR, Kvale y SVEND, Brinkmann, "Confronting the ethics of qualitative research", *Journal of Constructivist Psychology*, n.º 18, Londres, 2005, págs. 157-181; y STEINAR, Kvale, *Doing interviews*, SAGE Publications, Londres, 2008, págs. 95 a 108.

Reglamento europeo 2016/679 de protección de datos recomienda, cuando sea posible, la anonimización en investigación social.

4.2.3. Triangulación y análisis de datos

Se realizó un análisis temático de la información siguiendo las pautas recogidas en el trabajo de Braun y Clarke⁴⁵⁷. El contenido de las transcripciones se analizó categorizando la información de manera independiente, dotando así de validez concurrente a los temas y subtemas establecidos⁴⁵⁸.

4.2.4. Resultados

Analizamos los resultados que arrojan las respuestas ofrecidas por las entrevistadas tomando como base la estructura de los siete bloques en los que hemos dividido las entrevistas.

Bloque 1.- Situación laboral de las mujeres en los últimos años

Las respuestas ofrecidas por las entrevistadas muestran que, en general, perciben una mejoría de la situación de la mujer en el mercado laboral incluso en el ámbito de puestos directivos. Si bien coinciden en que todavía quedan avances por conseguir, sobre todo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

A continuación mostramos una selección de las respuestas ofrecidas por las entrevistadas con relación a este punto específico.

“Creo que avanzamos y que estamos mejor que hace unos años pero la mujer sigue teniendo el mayor porcentaje de cargas familiares y le sigue siendo muy complicado conciliar la vida laboral y familiar y ahí sí que tenemos que seguir avanzando. Pero sí es cierto que en el tema de mujeres que ocupan cargos directivos en empresas estamos a años luz de lo que pasaba hace no mucho tiempo”.

457 BRAUN, Virginia & CLARKE, Victoria “Using thematic analysis in psychology”, *Qualitative Research in Psychology*, vol. 3, Londres, 2006, págs. 77-101.

458 SAVIN-BADEN, Maggi y HOWELL MAJOR, Claire, *Qualitative Research: the essential guide to theory and practice*, Ed. Routledge, Oxford, 2013.

“Sin duda alguna, intento no mirar atrás en el sector de la política, ya que diez o veinte años atrás no había tantas mujeres como hay hoy en día. A lo mejor es un dato estadísticamente para analizar, pero desde luego que ha cambiado mucho”.

“Dificultades tienen muchas, pero en principio, la disponibilidad. El entorno familiar todavía requiere demasiado tiempo”.

“Yo creo que aunque quedan cosas por hacer sí han mejorado mucho, quizás porque donde yo estoy es una empresa pública”.

“(…) En las empresas privadas es más complicado, no se consiguen esas cifras, pero bueno si comparamos la situación de hace 20 años, donde ninguna mujer ocupaba ningún cargo directivo ni siquiera en empresas públicas... yo creo que sí, que ha mejorado”.

Bloque 2.- Acceso a cargos de responsabilidad e igualdad salarial

Es unánime la respuesta negativa cuando se pregunta si el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad se produce en condiciones de igualdad a los hombres. Consideran que, a pesar de que cada vez hay más mujeres universitarias y muy bien preparadas esto no se traduce proporcionalmente en un incremento en el acceso a puestos de dirección.

Seguimos la misma metodología anterior y recogemos una serie de respuestas que tienen que ver con este punto.

“Lo que sí es cierto es que sí, que ya estadísticamente hay más mujeres universitarias que mujeres en puestos de dirección, las que están suelen estarlo peor pagadas, lo dicen las estadísticas y por lo tanto, todavía hay mucho que hacer en cuestiones de paridad empresarial en altos niveles”.

“(…) se ha hecho casi por ley en el ámbito político y no en el empresarial. Aquí hay paridades, hay cuotas y en el empresarial no se ha impuesto, pero en el empresarial como se impone un poco más la valía, la experiencia, la formación, pues a lo mejor por eso las mujeres han conseguido estar más o menos a niveles iguales”.

“En las empresas públicas sí, porque los sueldos son los que están establecidos y las condiciones retributivas son las mismas, pero yo creo que en las empresas privadas no existe igualdad de retribuciones, que todavía los hombres están mejor pagados que las mujeres, por lo menos eso dicen todas las encuestas que se hacen”.

Bloque 3.- Obstáculos con los que se encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad

En primer lugar, creemos importante destacar que alguna entrevistada percibe un obstáculo genérico y considera que se produce la desigualdad por el simple hecho de ser mujer:

“(...) si en el acceso eran exactamente igual las reglas y yo creo que no, ante una mujer y un hombre con el mismo currículum, la misma valía, con el mismo número de idiomas, la misma experiencia profesional, entra el hombre y no la mujer. Eso lo tengo clarísimo”.

Y, el ser mujer, lleva consigo la posibilidad de ser madre, de tener hijos; y por tanto la maternidad también se convierte muchas veces en un obstáculo:

“(...) yo creo que en formación, en la universidad, hay igualdad de condiciones y la mayor parte de las trabas aparecen en el momento en que una mujer desea ser madre o que tiene hijos”.

En general, las mujeres entrevistadas coinciden en el diagnóstico sobre los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad que agruparé en cuatro apartados.

El primer apartado, que es el más importante, se centra en la dificultad para conciliar vida laboral y familiar. Si un trabajo de ocho horas repercute en las dificultades para conciliar la vida profesional y la familiar mucho más un trabajo que supone una mayor dedicación como son aquellos en los que se ocupan responsabilidades directivas o de toma de decisiones:

“(...) un puesto de responsabilidad exige una flexibilidad horaria, una vida social incluso que una mujer con hijos tiene muy difícil o casi imposible poder llevar a cabo y esto es verdad que obstaculiza, pero no lo digo en sentido negativo, pero si que es verdad que para la vida laboral es complejísimo y yo nunca pensé que lo fuese tanto hasta que realmente lo he vivido”.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto un proceso de cambio en los hogares, lugar donde la mujer tenía el rol de cuidadora. Ella era la que tenía la responsabilidad del cuidado y dedicación a la familia. Se hace preciso adaptarse a la nueva situación e incorporar al hombre a las tareas del hogar y al cuidado de la familia, es necesaria la corresponsabilidad para equilibrar el sistema ya que los hombres no se han incorporado a las tareas domésticas en la misma medida que las mujeres al mercado laboral.

“Porque todavía no hemos superado la barrera de lo que nos ha impuesto la tradición, los valores culturales, lo que la sociedad ha sido siempre, porque digamos que la familia es algo que tiene una base emocional y una base económica también y una base de “arropamiento” (...) al único que supuestamente trabajaba que era el hombre, entonces el soporte emocional, el soporte de apoyo lo ejercía la mujer en la familia, entonces esto ha sido un invento económico y está en libros, lo han escrito sociólogos y por lo tanto ahora digan que la mujer hemos venido a romper y desequilibrar todo el sistema que estaba inventado para funcionar de otro modo”.

“Dificultades tienen muchas, pero en principio, la disponibilidad. El entorno familiar todavía requiere demasiado tiempo (...) como para plantearse ocupar puestos de responsabilidad que le van a exigir, no sólo responsabilidad sino que además una dedicación extra”.

“Yo creo que sobre todo la conciliación de la vida familiar con la laboral, todavía es difícil -si no tienes alguien que te apoye- (familiares) que puedas hacer unas jornadas de trabajo como las que puede hacer un hombre, si tienes hijos pues un trabajo de 8

a 3 , no puedes los fines de semana, ... salvo que tengas apoyo familiar porque yo creo que, de momento, y salvo casos excepcionales, tampoco el reparto de cargas entre hombres y mujeres es real, siempre cae sobre las mujeres, entonces lo que condiciona que las mujeres puedan acceder a más puestos de más responsabilidad es las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar”.

“(...) se han hecho muchas cosas, escuelas infantiles, aunque sí es cierto que los horarios de las escuelas infantiles muchas veces no coinciden con los que se le puede exigir a una persona en un puesto de dirección que no es un horario de oficina. Ese trabajo le puede exigir viajar y qué hace los fines de semana”.

El segundo apartado al que nos queremos referir alude al hecho de que los dirigentes de las empresas sean hombres, lo cual favorece que confíen los puestos directivos más en hombres que en mujeres.

“La mentalidad de los hombres que ahora dirigen esas empresas, que son los que tienen que decidir quienes ocupan un cargo directivo. Yo creo que eso es lo que hay que cambiar y eso es lo difícil de cambiar, pero creo que hay muchas personas, en este caso, muchos hombres que dirigen empresas importantes en el país y que les cuesta todavía confiar en una mujer para un puesto importante”.

“Evidentemente la igualdad legal existe y como decía antes en las empresas públicas es más difícil que pueda existir una discriminación, también por el acceso a la función pública, que si es por oposición hay igualdad de condiciones, después en las retribuciones hay la misma situación, pero en las empresas privadas sigue habiendo diferencias, primero por las barreras, las dificultades de conciliación y en segundo lugar yo creo que también, aunque se ha avanzado mucho, es una cuestión de mentalidad, yo creo que los hombres todavía no tienen asumido al 100% que la igualdad es cosa de dos, ¿no?, que ellos tienen que implicarse más en las ayudas a la familia y hay muchos empresarios y hemos visto declaraciones, incluso de una empresaria (...) que considera que para un empresario es menos rentable contratar a una mujer embarazada que

a un hombre, quiero decirte que es una mentalidad que todavía existe en nuestra sociedad, cuando tener hijos y visto los problemas demográficos que tenemos, contribuye a toda la sociedad, no es un tema individual de una mujer. Yo creo que todavía tenemos que avanzar en esa mentalización de que las mujeres no suponen una carga para las empresas por el hecho de tener hijos”.

En tercer lugar, la renuncia de las mujeres a desempeñar puestos de responsabilidad en favor de sus hijos y de su familia:

“Creo que sí, que hay mujeres que renuncian a un puesto de responsabilidad por sus hijos y por su familia. Yo conozco a varias mujeres, muchas en el ámbito sanitario, que renunciaron a tener un puesto de responsabilidad porque les exigía desplazarse a otra provincia y a lo mejor no estar en su casa con sus hijos”.

“Es cierto que en eso las mujeres solemos renunciar a determinados cargos a favor de nuestros hijos sobre todo y los hombres, yo no digo que no renuncien a cargos por estar con su familia, pero mayoritariamente son las mujeres las que hacemos ese sacrificio”.

“Sobre todo porque la mujer se siente responsable directa de sus hijos y de su familia”.

“Porque la sociedad no esta preparada para la igualdad entre hombres y mujeres en relación a la compatibilidad de la vida laboral y familiar”.

“(…) en principio se los pone la propia mujer y cuando decide dar el paso tiene un coste personal y familiar para ella. De hecho, son muchas las mujeres que trabajan y sobre todo las que ocupan puestos de responsabilidad, que tienen que renunciar a determinados modos de vida. Yo tengo muchas amigas que o bien están solteras o están casadas pero no tienen hijos, eso también conlleva que cuando hay mayores en la familia (...), antes se cuidaban en casa, ahora cada vez menos y es por la falta de tiempo para dedicárselo a ellos”.

“(...) yo creo que las mujeres en general, cuando acceden a un cargo es porque están seguras de que lo pueden desempeñar. Entonces, no es que no quieran, seguro que querrían, pero sus circunstancias, le impiden, es decir, yo más bien diría que no pueden”.

Y, en cuarto lugar, la imagen que se traslada de las mujeres. Las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad tienen cierta proyección social y son objeto de comentarios en los medios de comunicación en los que no sólo se examina y juzga su desempeño profesional, sino también su imagen o como compatibilizan su trabajo con su vida familiar. Sólo tenemos que analizar algunas entrevistas a mujeres en puestos de responsabilidad para comprobar que se le realizan preguntas que nunca se le hace a un hombre, como por ejemplo cómo concilia su trabajo con el cuidado de sus hijos, lo cual refuerza el rol social de que el cuidado de la familia es una responsabilidad de las mujeres, ya que ese tipo de preguntas no se las formulan a los hombres que ocupan puestos de responsabilidad similares.

“ (...) uno que es un obstáculo invisible, porque recuerdo que muchas veces en entrevistas que se me hacían se me hacían preguntas que no se le harían a un hombre.(...) A mi se me han preguntado cosas, intento hacer memoria, como que si yo me he considerado un producto de la paridad, pero muchas otras preguntas de índole personal, que en una entrevista de índole objetiva digamos, que no se le preguntarían a un hombre en ese mismo puesto de responsabilidad”.

Otra cuestión que se ha revelado en las respuestas ofrecidas es que a la mujer que tenga familia ya se le presume la responsabilidad de su cuidado; y por tanto se ve como una carga de dedicación y limitación de tiempo para dedicarse a la tarea profesional que se le pudiera encomendar.

“(...) Lo habitual ahora mismo es, todavía, “es que es mujer” pues si es mujer, a mi personalmente me pasa todavía hoy en el siglo XXI que me dicen que yo tengo cargas y mis cargas son mis hijos y un padre y una madre que gracias a Dios viven”.

Bloque 4.- Motivos de abandono

El desempeño de un puesto de responsabilidad exige cierta flexibilidad y disponibilidad horaria que condiciona el abandono voluntario de las mujeres de estos puestos por las dificultades de dedicación que entraña.

“Sí, puede condicionar el abandono voluntario de ese puesto directivo, conozco muchísimos casos”.

“(…) no es que no quieren es que son realistas, las mujeres en eso quizás sean más realistas que los hombres y no tienen tanta autoestima, un hombre a lo mejor es capaz de asumir una responsabilidad sin ser consciente de si la puede cumplir al cien por cien”.

Las entrevistadas encuentran diferencias entre hombres y mujeres a la hora de asumir el compromiso que exige un puesto de responsabilidad y perciben que los hombres no se plantean las dificultades de conciliar porque no asumen como propias las tareas de cuidado y atención a la familia y al hogar.

De nuevo, tal y como venimos haciendo en esta parte del trabajo, seleccionamos alguna opinión de las entrevistadas.

“Creo que sí, que hay mujeres que renuncian a un puesto de responsabilidad por sus hijos y por su familia. Yo conozco a varias mujeres, muchas en el ámbito sanitario, que renunciaron a tener un puesto de responsabilidad porque les exigía desplazarse a otra provincia y a lo mejor no estar en su casa con sus hijos”.

“Es cierto que en eso las mujeres solemos renunciar a determinados cargos a favor de nuestros hijos sobre todo y los hombres, yo no digo que no renuncien a cargos por estar con su familia, pero mayoritariamente son las mujeres las que hacemos ese sacrificio”.

Bloque 5.- Igualdad de oportunidades y exigencias

Existe cierto consenso entre las entrevistadas cuando trasladan su opinión sobre si la mujer desempeña un puesto de responsabilidad en igualdad de oportunidades que un hombre y coinciden en que la mujer no puede bajar su rendimiento profesional ya que siempre se le

exige más que a un hombre y tiene que estar demostrando constantemente su valía y profesionalidad.

“Yo creo que una vez se accede todavía siguen exigiéndole más a una mujer que a un hombre, por desgracia sí”.

“Sí y nunca tiene que dejar de demostrar cuando a lo mejor un hombre demostrando menos ya tiene ganada su reputación de hombre responsable, trabajador y a una mujer le cuesta mucho más”.

“Evidentemente la igualdad legal existe y como decía antes en las empresas públicas es más difícil que pueda existir una discriminación, también por el acceso a la función pública, que si es por oposición hay igualdad de condiciones, después en las retribuciones hay la misma situación, pero en las empresas privadas sigue habiendo diferencias, primero por las barreras, las dificultades de conciliación y en segundo lugar yo creo que también, aunque se ha avanzado mucho, es una cuestión de mentalidad, yo creo que los hombres todavía no tienen asumido al 100% que la igualdad es cosa de dos”.

Existe también la percepción de que las propuestas o decisiones que adopta una mujer son, en general, más escrutadas que las de los hombres a los que se les da un cierto margen de seguridad.

“(...) en cargos de dirección del mismo rango se le aplica una cuota de confianza mayor en el discurso a los cargos que ocupan hombres y no tanto a los que ocupan las mujeres, me explico, sobre los temas que lleva una mujer, cualquier planteamiento que ella haga, se va a estudiar, se va a valorar, se va a mirar, se va a volver a mirar, se busca seguridad en lo que ella está planteando, cosa que no pasa cuando es un planteamiento que parte de un hombre directamente, porque se le da una cuota de seguridad, de confianza en lo que el plantea desde el minuto cero”.

“(...) creo que cada vez es más fácil que se valore igual el trabajo de un hombre que el de una mujer, pero yo creo que algún prejuicio sí que sigue existiendo y yo creo que se valora o se evalúa con más dureza, en general, a una mujer que a un hombre, incluso en los cargos públicos, dices, pues el aspecto estético, cómo visten...pues todavía sigue condicionando a las mujeres, yo creo que aunque se ha avanzado mucho sí sigue habiendo diferencias e incluso pues al principio, bueno, con el tiempo si demuestran su formación y su profesionalidad pues no hay problema, pero a veces existe quizás un poco de paternalismo”.

“(...) la mujer por ser mujer no necesita que le allanen el camino, si no simplemente lo que buscamos es la igualdad “.

Bloque 6.- Valores del estilo de liderazgo femenino

En esta cuestión hay diversidad de opiniones con relación a los estilos de liderazgo entre hombres y mujeres. Algunas entrevistadas consideran que las mujeres le dan mayor importancia a unos temas que a otros de la agenda política, concretamente les atribuyen mayor sensibilidad hacia los asuntos de índole social.

“(...) pues en política, a lo que me dedico yo, sí hay diferencias, sobre todo en la prioridad de determinados asuntos o determinados temas que pueden afectar a los ciudadanos. Creo que las mujeres le damos más valor y más importancia a los temas de bienestar social, a los temas de familia, a los temas de mayores, a los temas de mujeres que los hombres, creo, espero que eso no sea un tópico, porque las mujeres que conozco que tienen responsabilidades en política, percibo que tienen más sensibilidad hacia esos temas que los hombres”.

“Estoy hablando de un estereotipo obviamente, pero creo que las mujeres lideramos (...) con el ejemplo, acompañamos a los subordinados, creo que en cambio el hombre delega más, creo que la mujer es mucho más minuciosa, es verdad que a lo mejor para un directivo eso cuenta menos pero depende en que sectores de actividad.

Es verdad que somos mucho más tenaces y persistentes en la obtención de resultados, esto como generalidad y estereotipos”.

Sin embargo, otras entrevistadas consideran que la pertenencia a uno u otro sexo no influye a la hora de ejercer el liderazgo, lo atribuyen más a una cuestión relacionada con el carácter o la personalidad de cada persona; si bien precisan que lo que sí es diferente es como se percibe desde fuera el liderazgo masculino y el femenino, ahí si consideran que se pueden encontrar diferencias.

“Yo no creo que haya muchas diferencias en el liderazgo masculino y femenino porque yo creo que depende mucho de la personalidad de cada uno, independientemente del sexo”.

“(...) yo creo que después, cuando están al frente... influye más el carácter, la personalidad de cada uno, que el hecho de ser hombre o mujer. Otra cosa es que el liderazgo de un hombre o una mujer, los hombres o las mujeres lo valoren de forma diferente, pero no porque realmente sea diferente, yo creo que es una cuestión de personalidad. Si lo hace una mujer se ve de una forma y si lo hace un hombre se ve de otra, pero que es muy parecida la forma de ejercer el liderazgo”.

Bloque 7.- Medidas de paridad y otras propuestas

Cuando se les pregunta a las entrevistadas si consideran que es necesario establecer por ley un sistema de cuotas, que garantice la presencia de mujeres en los puestos directivos y de toma de decisiones, manifiestan cierta incomodidad porque entienden que las cuotas pueden ofrecer una imagen distorsionada de las mujeres que ocupan dichos puestos y podría entenderse que están ahí cubriendo simplemente la cuota femenina y no por su valía y profesionalidad. Pero, al mismo tiempo, consideran que, dado que no se ha alcanzado un nivel óptimo de igualdad que permita a las mujeres acceder a esos puestos en igualdad de oportunidades que los hombres, es necesario que, temporalmente, se establezcan cuotas para corregir esa inercia social en la que la mujer, tenga valía o no, sale siempre perjudicada.

“En principio estaba en contra y lo critiqué mucho, porque me parece muy triste que las mujeres tengamos que estar ahí porque lo dice una ley y no porque supuestamente nos corresponde estar ahí igual que a los hombres. Pero con el paso del tiempo creo que fue bueno, porque si no fuera por esas medidas correctoras seguramente muchas mujeres no estaríamos en política”.

“Yo estoy a favor por lo que dije antes, que todavía no estamos... Yo me he sentido discriminada profesionalmente no por el hecho de ser mujer si no por no tener la edad adecuada o por no cumplir exactamente los criterios, no solo por una cuestión de sexo, pero como todavía no hemos conseguido, a pesar de haber demostrado la valía, estar al mismo nivel que los hombres creo que todavía son necesarias ese tipo de medidas que no me hacen sentir discriminada, porque también lo he sido por otras razones, porque no tenía la edad, o porque tenía demasiada o porque tenía poca, etc.”.

“Yo nunca estuve a favor de las cuotas, nunca, pero la experiencia me dice que es la única manera de ir caminando despacio, poquito a poco, en aras de una igualdad real”.

“Yo en principio, como mujer, las cuotas no me parecen bien, creo que las mujeres tienen que acceder a un cargo por su formación, por su profesionalidad...pero en vista de las dificultades habidas ahora pues a lo mejor sí es necesario en este momento, más adelante si se consigue la igualdad se deben de eliminar, por ejemplo, lo vemos por los consejos de administración de las empresas, incluso la Unión Europea ha advertido que los consejos de administración tienen menos mujeres que hombres y a lo mejor sí hay que hacer alguna medida, aunque desde el punto de vista teórico, si me preguntan diría que yo estoy en contra y que a la gente se le debe de juzgar por sus méritos en vez de por su sexo, pero la realidad va por un lado y la vida va por otro”.

En el apartado de propuestas para cambiar la situación, nos encontramos con cuestiones de diversa índole, desde la gestión del tiempo, hasta el incremento de los recursos de conciliación, pasando

por el teletrabajo o la flexibilidad horaria. Y a largo plazo lo único que puede cambiar el modelo de sociedad que tenemos es la educación en igualdad, desde muy corta edad, para que en el futuro no adopten posturas machistas ni se produzcan discriminaciones por razón de sexo.

“Pues sobre todo creo que hay que primar la eficacia y la eficiencia más que las horas que se dedica al trabajo en sí, creo que a veces se dedican demasiadas horas y esas horas no son eficaces y creo que en eso las mujeres lo sabemos hacer, sabemos gestionar muy bien nuestro tiempo”.

“Muchas veces en reuniones con hombres nunca tienen prisa por terminar y puedes estar cinco o seis horas sin haber solucionado absolutamente nada y a lo mejor las mujeres nos sentamos y en una hora solucionamos lo que en una reunión con hombres no se soluciona en ocho horas”.

“(...) es que hay una que es muy evidente pero que es muy difícil a nivel de puestos de responsabilidad que es el teletrabajo y la flexibilidad horaria, es verdad que a nivel de puestos de responsabilidad es una medida de muy difícil aplicación para un directivo”.

“(...) empezar de cero que es en la escuela, a inculcar los valores de que somos iguales y podemos hacerlo igual de bien todos, que es algo a mucho mayor largo plazo”.

“La mujer que tome la decisión de presentarse a cualquier puesto público o privado, el tema está en la valoración que se va a hacer de los posibles candidatos. Es una cuestión de educación básicamente, de educación, de formación, de mentalidad de los cargos más altos que son los que toman las decisiones, de ver con igualdad a un hombre y a una mujer”.

“Sobre todo favorecer las medidas de conciliación, aunque ya se ha hecho mucho, todo lo que se pueda hacer para ampliar horarios de guarderías, por ejemplo el tema de los fines de semana”.

“(...) favorecer que puedan desarrollar su trabajo sin que sus hijos les supongan un impedimento, yo creo que eso es lo más importante”.

Tal y como venimos exponiendo, en diferentes apartados a lo largo de la investigación, primero contextualizando la pervivencia de la desigualdad en España (punto 2.1. del capítulo III) y más adelante cuando tratamos la influencia del contexto familiar en el éxito laboral de las mujeres (punto 4.1.1 del capítulo V) resulta fundamental que el hombre se incorpore a las tareas domésticas y al cuidado de la familia en la misma medida que las mujeres se han incorporado al mercado laboral, solo cuando esto se produzca habremos alcanzado la plena igualdad porque en el acceso al empleo las “cargas familiares” pesarán igual en el hombre y en la mujer y ya no será un motivo de discriminación.

“(...) todavía estamos en el proceso de cambio hacia la participación del hombre en las tareas familiares y tiene que ir a la par, la evolución personal y familiar de los géneros en la sociedad y en la familia tiene que ir a la par con la evolución de los cargos”.

“(...) ellos tienen que implicarse más en las ayudas a la familia y hay muchos empresarios y hemos visto declaraciones, incluso de una empresaria (...) que considera que para un empresario es menos rentable contratar a una mujer embarazada que a un hombre, quiero decirte que es una mentalidad que todavía existe en nuestra sociedad, cuando tener hijos y visto los problemas demográficos que tenemos, contribuye a toda la sociedad, no es un tema individual de una mujer. Yo creo que todavía tenemos que avanzar en esa mentalización de que las mujeres no suponen una carga para las empresas por el hecho de tener hijos”.

4.3. Aproximación cuantitativa. Encuesta *on line*

4.3.1. Diseño muestral

A pesar de que inicialmente la población o universo de referencia estaba compuesta por todas aquellas mujeres que desempeñaban cargos de cierta responsabilidad bien en la Administración Pública (tanto a nivel estatal, como autonómico o municipal) o bien en el ámbito empresarial, finalmente dificultades logísticas obligaron a recurrir a una estrategia de muestreo no probabilístico (*muestro accidental*), lo cual implica importantes limitaciones a nivel de validez externa⁴⁵⁹.

4.3.2. Participantes (descripción de la muestra)

Fueron contactadas en un primer momento e invitadas a formar parte del estudio un total de 85 mujeres. Accedieron a cumplimentar el cuestionario y finalmente lo hicieron 49, lo cual supone una tasa de participación del 57,6%. Las edades de las participantes estaban comprendidas entre los 27 y los 64 años (Media= 42,35; Desv. Típica= 12,44). Respecto a su estado civil 8 se declaraban solteras, 28 casadas y las 13 restantes separadas, divorciadas o viudas. Además 39 eran madres. En cuanto a su situación laboral 21 de ellas ocupaban cargos políticos, 18 cargos en la Administración Pública, 6 eran autónomos, 3 trabajaban en el sector privado y 1 de ellas estaba jubilada.

4.3.3. Procedimiento

Para la recogida de la información se utilizó un cuestionario *on line* elaborado específicamente para este estudio, a partir de la literatura y de los resultados obtenidos en las entrevistas personales. Las participantes debían cumplimentarlo y enviarlo de forma telemática a

⁴⁵⁹ ROJAS, Antonio, FERNÁNDEZ, Juan Sebastián y PÉREZ, Cristino, *Investigar mediante encuestas: fundamentos teóricos y aspectos prácticos*, Síntesis, Madrid, 2012, págs. 17-29.

la investigadora. Previamente se llevó a cabo un pilotaje para comprobar la correcta comprensión de los diferentes ítems del mismo. Se estableció un plazo de cumplimentación de 4 semanas. El trabajo de campo se llevó a cabo durante el mes de julio de 2015.

4.3.4. Análisis de datos

Dado el carácter exploratorio de la encuesta, los datos fueron analizados a nivel descriptivo, con una tabulación clásica univariada, que incluía tan sólo un análisis de frecuencias y porcentajes, para lo cual se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 20.

4.3.5. Resultados

Siguiendo la manera de proceder en anteriores apartados vamos a recoger los resultados en bloques, en este caso cinco, a saber:

Bloque 1.- Factores que han influido en el acceso a su puesto actual.

Bloque 2.- Obstáculos para el desempeño de las mujeres en puestos directivos.

Bloque 3.- Medidas a adoptar por las Administraciones Públicas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.

Bloque 4.- Actitudes, percepciones y creencias respecto a la incorporación de las mujeres a puestos de toma de decisiones.

Bloque 5.- Habilidades directivas predominantes en función del sexo.

A continuación pasamos a referirnos a cada uno de ellos.

Bloque 1.- Factores que han influido en el acceso a su puesto actual

En esta primera pregunta se ofrecían cuatro alternativas que las participantes debían valorar en una escala Tipo Likert de 5 puntos, desde 1 (“completamente en desacuerdo”) hasta 5 (completamente de acuerdo):

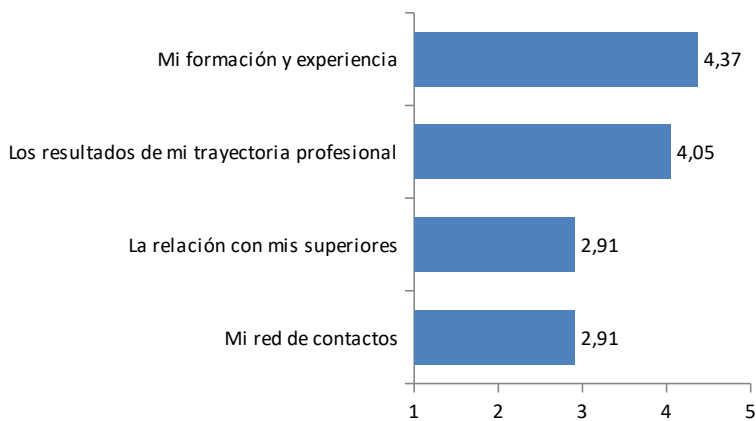
1. Mi formación y experiencia

2. Los resultados a lo largo de mi trayectoria profesional

3. La relación con mis superiores
4. Mi red de contactos dentro de la organización

Tal y como se puede observar en la figura siguiente, los dos principales elementos a los que las mujeres atribuyen el acceso a su actual cargo son la formación y experiencia y la trayectoria profesional.

Figura 1. *¿Qué factores cree que han influido en el acceso a su puesto actual?*
Barreras percibidas para el ACCESO de las mujeres a puestos directivos



En este caso el formato de respuesta era también una escala Tipo Likert de 5 puntos, si bien se ofrecían 9 opciones que cada participante debía valorar:

1. Falta de experiencia laboral
2. Insuficiente preparación académica
3. Tradición o inercia cultural
4. Maternidad o cargas familiares
5. Falta de interés de las mujeres
6. Quienes deciden su incorporación a los órganos de decisión son hombres
7. No participan en la “vida social” con sus jefes y compañeros de organización fuera del horario laboral (cenas, ir de vinos,...)
8. Temor al fracaso
9. No necesitan promocionar

Como se puede observar en la figura siguiente, serían tres los elementos que actuarían como grandes barreras u obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos directivos o cargos de responsabilidad: (1) la maternidad y/o las cargas familiares; (2) la propia tradición o inercia cultural; y (3) el hecho de que generalmente quienes tienen que decidir su incorporación o no a los órganos de decisión sean hombres.

Figura 2. *¿Cuáles cree que son las principales barreras para el acceso de las mujeres a puestos directivos?*



Bloque 2.- Obstáculos para el desempeño de las mujeres en puestos directivos

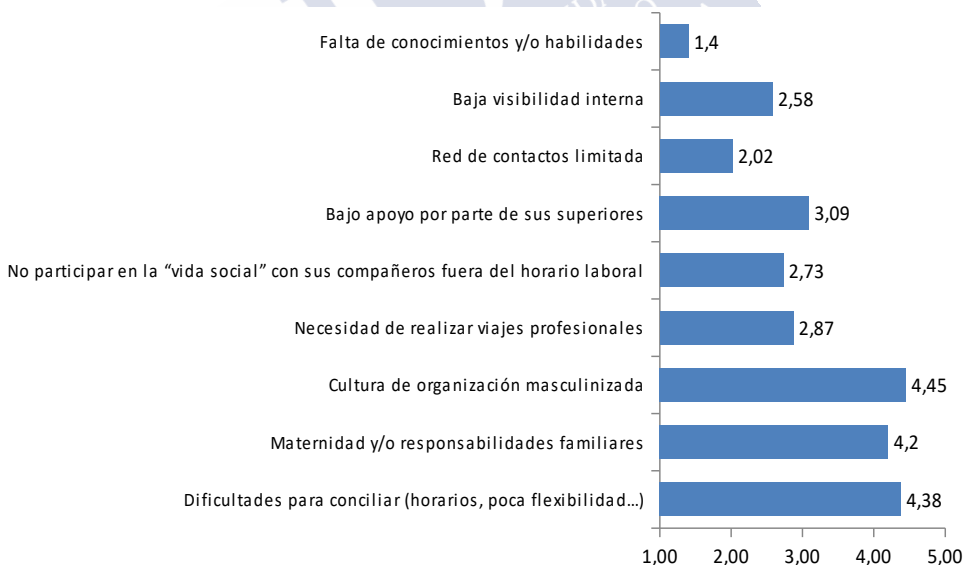
De nuevo el formato de respuesta era una escala Tipo Likert de 5 puntos y las participantes debían valorar también 9 opciones diferentes:

1. Dificultades para conciliar (horarios, poca flexibilidad,...)
2. Maternidad y/o responsabilidades familiares

3. Cultura de organización masculinizada
4. Necesidad de realizar viajes profesionales
5. No participar en la “vida social” con sus compañeros fuera del horario laboral
6. Bajo apoyo por parte de sus superiores
7. Red de contactos limitada
8. Baja visibilidad interna
9. Falta de conocimientos y/o habilidades

En opinión de las participantes es necesario referirse a tres grandes obstáculos que limitan o condicionan a menudo el desempeño de las mujeres en puestos directivos: (1) la cultura o tradición masculinizada; la maternidad y/o las cargas familiares; y (3) las dificultades o problemas de conciliación laboral y familiar.

Figura 3. *¿Cuáles cree que son los principales obstáculos que tienen las mujeres para el desempeño en puestos directivos?*



Bloque 3.-Medidas a adoptar por las Administraciones Públicas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones

Se ofrecieron de nuevo diferentes alternativas que las participantes debían valorar en una escala Tipo Likert de 5 puntos:

1. Cuotas o coeficientes obligatorios
2. Políticas de información y recomendación (sin carácter vinculante)
3. Flexibilización y mejora en la organización horaria
4. Implantación de TIC (teletrabajo, videoconferencia,...)
5. Medidas para conciliación de la vida familiar y laboral
6. Formación específica para mujeres con potencial para desempeñar cargos directivos
7. Educación en valores de igualdad desde la escuela
8. Campañas de sensibilización (con la participación activa de los medios de comunicación)
9. Reconocimiento público o premios para las empresas que promuevan a mujeres a puestos de responsabilidad.

Los resultados obtenidos revelan que para las propias mujeres, las principales medidas pasan por fomentar la educación en valores de igualdad desde la escuela y tomar medidas eficaces de conciliación laboral y familiar. Se alude también a la necesidad de promover la implantación progresiva de las TIC, así como la flexibilización y adaptación de los horarios. En general, la idea de imponer cuotas o coeficientes obligatorios para garantizar la paridad no es bien acogida.

Figura 4. ¿Qué medidas cree que debieran adoptar las Administraciones Públicas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones?



Bloque 4.- Actitudes, percepciones y creencias respecto a la incorporación de las mujeres a puestos de toma de decisiones

En este caso, para intentar conocer un poco más las actitudes y percepciones de las mujeres, e inspirándonos en un trabajo⁴⁶⁰ realizado por la plataforma Isotes, mujer y talento⁴⁶¹ sobre la mujer directiva en España, se les presentaron diferentes frases o afirmaciones sobre las que debían pronunciarse afirmativa o negativamente (a favor vs. en contra):

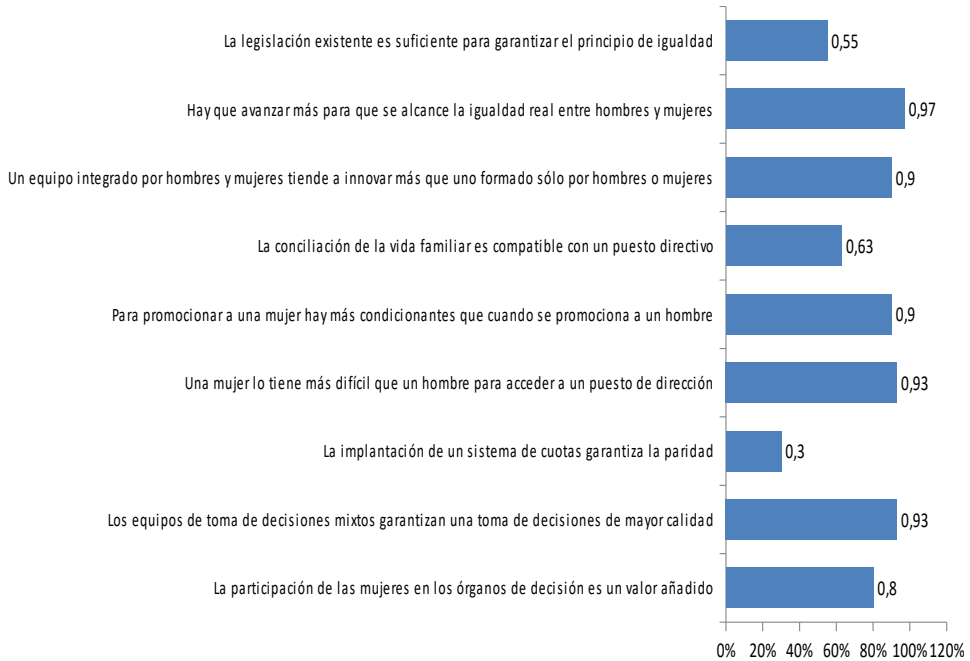
⁴⁶⁰ ISOTES mujer y talento, “La mujer directiva en España”, en *Women as Leaders*, Pwc, 2014, págs. 26 y ss.

⁴⁶¹ ISOTES mujer y talento se define en su página web como una Plataforma creada por un grupo independiente de mujeres profesionales, cuyo objetivo es conseguir que el porcentaje femenino que ocupa puestos de dirección en España, sea del 30% en el año 2020.

1. La participación de las mujeres en los órganos de decisión es un valor añadido
2. Los equipos de toma de decisiones mixtos garantizan una toma de decisiones de mayor calidad
3. La implantación de un sistema de cuotas garantiza la paridad
4. Una mujer lo tiene más difícil que un hombre para acceder a un puesto de dirección
5. Para promocionar a una mujer hay más condicionantes que cuando se promociona a un hombre
6. La conciliación de la vida familiar es compatible con un puesto directivo
7. Un equipo integrado por hombres y mujeres tiende a innovar más que uno formado por hombres o mujeres
8. Hay que avanzar más para que se alcance la igualdad real entre hombres y mujeres
9. La legislación existente es suficiente para garantizar el principio de igualdad

Las afirmaciones que mayor grado de acuerdo suscitan son sobre todo cinco: (a) es necesario avanzar más para que se alcance la igualdad real entre hombres y mujeres; (b) una mujer lo tiene más difícil que un hombre para acceder a un puesto de dirección; (c) los equipos de toma de decisiones mixtos garantizan una toma de decisiones de mayor calidad; (d) un equipo integrado por hombres y mujeres tiende a innovar más que uno formado sólo por hombres o mujeres; y (e) para promocionar a una mujer suele haber más condicionantes que para promocionar a un hombre. Por el contrario, la mayoría (70%) no considera que la implantación de un sistema de cuotas pueda garantizar la paridad. En la figura siguiente se recoge el porcentaje de participantes que se muestran a favor de cada afirmación.

Figura 5. Creencias respecto a la incorporación de las mujeres a puestos de toma de decisiones



Bloque 5.- Habilidades directivas predominantes en función del sexo

Por último, se intentó también explorar qué tipo de atribuciones hacían las participantes acerca de las habilidades directivas propias de hombres vs. mujeres. Para ello se les presentó un listado de 11 valores que debían asignar a cada sexo:

1. Flexibilidad
2. Organización y planificación
3. Dirección de personas y/o equipos
4. Delegación de funciones
5. Tolerancia a la presión
6. Búsqueda de consenso
7. Orientación a resultados
8. Espíritu competitivo

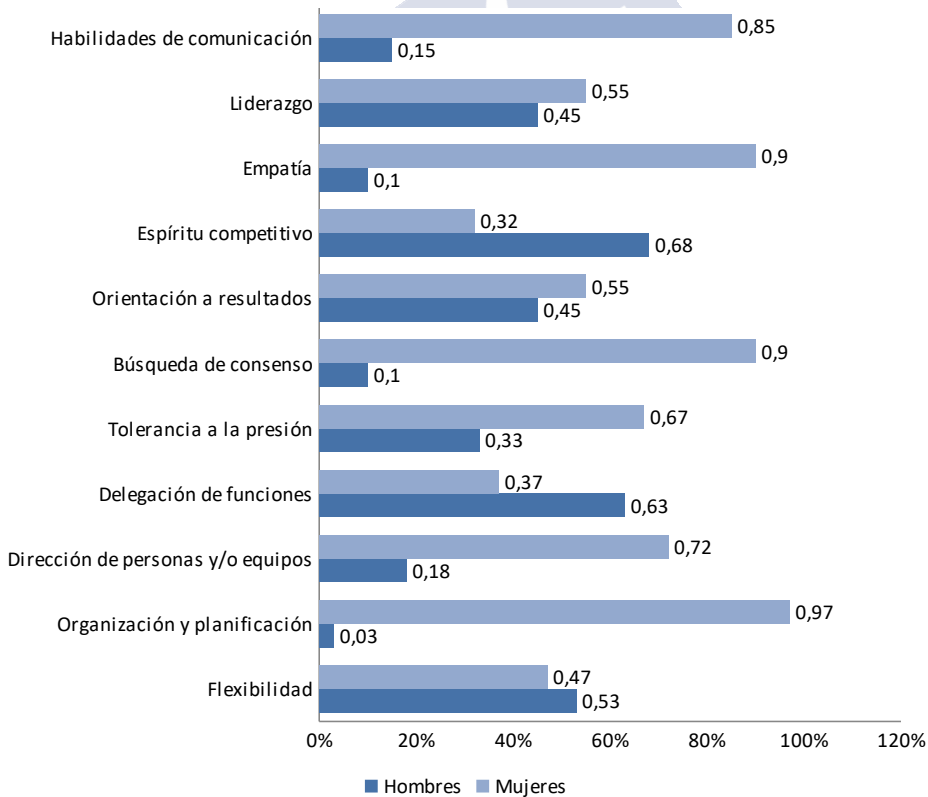
9. Empatía

10. Liderazgo

11. Habilidades de comunicación

Como se puede observar, la opinión mayoritaria es que existen una serie de valores o habilidades para cargos directivos que serían más propias de mujeres, especialmente 5: (1) capacidad de organización y planificación; (2) empatía; (3) búsqueda de consenso; (4) habilidades de comunicación; y (5) dirección de personas y equipos. Por el contrario, tan solo dos valores serían atribuibles a los hombres: el espíritu competitivo y la delegación de funciones. El resto serían atribuibles a ambos casi por igual.

Figura 6. *Habilidades directivas que predominan en las mujeres vs. en los hombres.*



4.4. Conclusiones del estudio empírico

Como hemos visto en páginas anteriores, para completar el análisis jurídico en esta tesis doctoral, hemos realizado dos aproximaciones empíricas, una de tipo cualitativo, a través de la técnica de la entrevista personal y otra de tipo cuantitativo, por medio de la técnica de encuesta. Ello se trata de un recurso habitual en las investigaciones de Derecho Constitucional, que recurre al ámbito sociológico y político con normalidad.

Las encuestadas y entrevistadas responden a las preguntas teniendo en cuenta su experiencia personal y del entorno en el que desempeñan sus funciones. Son mujeres con una amplia trayectoria política y empresarial, conocen las organizaciones en las que trabajan desde puestos base, es por ello que sus respuestas están fundamentadas en un largo recorrido vital y profesional y por tanto resultan de interés para esta investigación, sobre todo en el ámbito de las dificultades con las que se han encontrado para acceder a puestos de responsabilidad y las que se encuentran en el día a día del desempeño laboral.

El uso de las técnicas de investigación social que hemos aplicado confirma la virtualidad de la información obtenida. Hay que llamar la atención sobre el hecho de que estos resultados empíricos se hayan en la línea de las denuncias doctrinales que se recogen en otros lugares de esta tesis, así como en líneas jurisprudenciales ya citadas.

Coinciden todas las encuestadas y entrevistadas en que la situación de la mujer en el mercado laboral ha experimentado una mejora en cuanto a condiciones de igualdad en el acceso, y un enorme incremento de mujeres en puestos directivos y en el campo de la política. No obstante, manifiestan que todavía son muy pocas y apuntan la necesidad de seguir avanzando en cuestiones de conciliación de la vida personal y profesional.

De sus respuestas podemos concluir diferencias en torno a las cuestiones que provocan desigualdades entre hombres y mujeres. Y ello en este sentido, desde el punto de vista del acceso a los puestos directivos, los factores que influyen en dicho acceso relatan fundamentalmente la condición natural de ser mujer, susceptible de ser madre y por tanto la eventual posibilidad de disfrutar de un permiso de maternidad que el empresariado todavía no asume con normalidad.

Manifiestan que la percepción social del papel de cuidadora de la mujer todavía no ha cambiado y no existe un reparto equitativo de las cargas familiares con el hombre, en este sentido consideran que los horarios de los puestos directivos son demasiado extensos y que todavía no hay recursos suficientes que permitan conciliar la vida personal con la familiar. Coinciden estas desigualdades desde la óptica del acceso con las que perciben en el desempeño de dichos puestos.

La valoración que hacen de la incorporación de las mujeres a la toma de decisiones es negativa, dicen que todavía es muy lenta y que en el ámbito público se ha avanzado más que en el ámbito de la empresa privada. En este punto distinguen entre la promoción profesional en la empresa pública (donde se impone más el mérito y capacidad) que en la privada, donde inciden otros factores que dificultan el acceso de la mujer a puestos de dirección. En este orden de cosas, subrayan sobre todo la cuestión de la maternidad que, en muchas ocasiones, se convierte en un obstáculo ya que este tipo de puestos requieren una mayor flexibilidad horaria y dedicación profesional y por tanto dificultan la conciliación de la vida familiar. Asimismo, manifiestan estar a favor de medidas correctoras, como las cuotas, ya que todavía se producen situaciones de desigualdad y no se valora la formación o la capacidad profesional de las mujeres. Mientras esto no cambie y se utilicen únicamente criterios de mérito y capacidad están a favor de las cuotas como medida correctora temporal.

Finalmente, introducen propuestas de medidas cuya adopción podría mejorar tanto el acceso como el desempeño a los puestos de toma de decisiones. Fundamentalmente se centran en defender medidas que favorezcan la maternidad sin exclusiones en el ámbito profesional y la conciliación de la vida personal y profesional.



CAPÍTULO VII. PROPUESTAS





1. Propuestas de solución al techo de cristal en general

La realidad social y económica del siglo XXI no evidencia todavía la igualdad plena y efectiva de los derechos que consagra nuestra vigente Constitución. Tras un amplio estudio sobre la diferente normativa podemos afirmar que en España existe igualdad desde el punto de vista formal, pero todavía no hemos conseguido que la igualdad material sea una realidad. Se puede decir que la igualdad legal es el suelo, no el techo. Las universidades españolas cuentan cada curso escolar con más alumnas, en algunos casos el número de mujeres supera al de hombres; son mujeres dispuestas a todo menos a la vida de renuncia de otras épocas en las que la presencia social de la mujer apenas era significativa y era considerada desde un interesado paternalismo y un cierto recelo. El siglo XX avanzó y la emergencia social de la mujer se reveló como un acontecimiento irrevocable. Como dice Fernández de Gatta⁴⁶², el proceso de emancipación de la mujer es un aspecto del progreso histórico de las sociedades, estando la situación de la mujer directamente ligada al grado de libertad y desarrollo de un país. Este modo de razonar nos conduce a la idea de que hoy, la presencia social de las mujeres, ya no constituye un tímido y aislado “asomo” de unas cuantas mujeres sino que responde, esencialmente, a la conciencia que

462 FERNANDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, Dionisio “El principio de igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea: evolución y régimen vigente”, en REGUERO CELADA, Justo (coord.) et alii, *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*, Granada, 2008, págs. 31 y ss.

la mujer tiene de su condición de ciudadana, sujeto que es de derechos cívicos, sociales y políticos.

Pero dicha emergencia social está marcada por ciertas dificultades, dificultades mayores de las esperadas. Entre otros motivos porque las mujeres, sin querer renunciar a su papel tradicional y familiar, de “cuidadoras” de su entorno humano más inmediato, aspiran, con absoluta legitimidad, a desarrollar también su personalidad social, especialmente en el ámbito laboral. Surge así el problema de la “doble jornada”, de la doble insatisfacción ante el temor de no poder atender plenamente ambos vínculos o compromisos, surge el problema del tremendo desgaste físico y psíquico y, en definitiva, surge la necesidad de conciliar ambas vidas, la vida familiar y la vida laboral. Una necesidad que, afortunadamente, empieza a ser considerada con atención y así en 1999 se aprobó la primera Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Pero si la conciliación de la vida familiar y laboral plantea unas considerables dificultades, éstas son mucho mayores en los puestos de responsabilidad, tanto en los puestos directivos de las empresas como en la vida política.

La vida laboral, aún aceptando la distancia que en ocasiones separa a la teoría de la práctica, ofrece una mayor susceptibilidad o idoneidad en cuanto a su ordenación y a su razonable encauzamiento, en orden a la fijación y al cumplimiento de unos derechos para los sujetos de esa relación laboral. Así, la mencionada Ley de Conciliación supone la modificación de varias leyes laborales (el Estatuto de los Trabajadores o la Ley de la Función Pública, entre otras), reforma de leyes que, llegado el caso, permitirá atenuar la vida laboral a fin de hacerla compatible con la atención familiar y la vida personal. Hay, pues, en este caso, un objeto susceptible de reforma: las normas laborales. Por el contrario, y es aquí donde se encuentra la primera gran dificultad añadida respecto de los trabajos convencionales y de su conciliación con la familia, la actividad política, aunque homologable (o incluso superior) dedicación a una relación laboral, no presenta las mismas características, pues la actividad política, en su ejercicio, apenas está reglada, apenas está sujeta a normas.

Los puestos de responsabilidad (en la dirección empresarial, por ejemplo) podrían equipararse, en este sentido, a la actividad política, se trata de actividades que tienden a desarrollarse sin demasiadas

limitaciones de horarios o de espacios, de tal modo que no es nada sencillo encauzar y ordenar, “normativamente”, el torrente de ideas, de reuniones y de reclamos propios de dichas actividades.

Una posible solución a esta situación podría ser que los puestos directivos se ajustasen a la normativa vigente aplicable a todos los trabajadores y todas las trabajadoras en cuanto a horarios, de manera que esto no fuese un obstáculo para que las mujeres accediesen, en igualdad de condiciones que los hombres, a estos puestos de representación, sin que fuesen ellas las que rompiesen las costumbres preestablecidas. También se podría establecer algún régimen general para las reuniones y a partir de una distancia kilométrica establecida que se fomentase el uso de las nuevas tecnologías y la videoconferencia y no la asistencia presencial.

En cuanto a la actividad política habrá que pensar en mejorar los reglamentos de organización y funcionamiento de los ayuntamientos o los propios reglamentos parlamentarios. Pero, sobre todo, para variar los usos (los horarios y los escenarios de las reuniones, por ejemplo), o para mejorar los servicios sociales de apoyo a la conciliación, habrá que seguir reforzando la presencia de las mujeres en los partidos políticos y en las instituciones. Sólo cuando la presencia de las mujeres en la vida política sea cuantitativa y cualitativamente relevante, sólo entonces se mejorarán las posibilidades de conciliar ambas actividades, pues la conciliación dejará de ser un asunto menor o marginal en las agendas. Sólo entonces el problema de la conciliación pasará a ser un “problema político”, sólo entonces dejará de ser un asunto privado. Asimismo, hay que tener en cuenta que las medidas favorecedoras de la conciliación no son simples usos o responden a normas legales, se dirijan al ámbito laboral o al ámbito de la política, no han de considerarse como pensadas exclusivamente para la mujer. La conciliación exige corresponsabilidad y es asunto de ambos cónyuges o ambos miembros de la pareja.

Los hombres que se dedican a la política han de tener un compromiso mayor en cuanto a la corresponsabilidad pues son tomados por la ciudadanía como referencia: si un político varón asume sus responsabilidades familiares y lo manifiesta, estará revalorizando dicha vida familiar y, de forma inconsciente, serán muchos los ciudadanos varones que dejen de tomar los compromisos privados o familiares

como una actividad menor y, consiguientemente, mediante un mecanismo social de imitación, seguirán el ejemplo y se comprometerán con la institución familiar. Una doble vía: por un lado, porque la implicación en la vida familiar y doméstica es un modo de que los políticos se humanicen más y, por otro, porque es un modo de que se reintegren a la realidad, de que conozcan de cerca las dificultades y los obstáculos de la vida diaria. Algunos ejemplos de políticos que se han acogido al derecho del permiso parental han sido Tony Blair o el príncipe Haakon de Noruega. En España, el primer político que ha hecho uso del citado permiso fue el Consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid, que en 2005 compartió con su mujer diez días del permiso de maternidad y paternidad, en un momento en el que menos del 2% de los padres se acogían a este derecho. Este tipo de acciones sirven de ejemplo a la ciudadanía y sobre todo al empresariado privado, ya que en la empresa pública el hecho de que los hombres disfruten de este período se percibe, desde el punto de vista del disfrute de un derecho, como cualquier otro. Al contrario de lo que sucede en la empresa privada donde la amenaza de despido influye en la decisión de acogerse a ese derecho y aunque ésta no se haga efectiva, la percepción es de que las posibilidades han terminado o se van a ver limitadas. Este aspecto está ligado a la cultura de empresa que por el momento, y en algunos ámbitos, parece hostil o al menos nada favorable a potenciar que los hombres utilicen el permiso parental. La filosofía va a tener que ser la de adoptar posturas que faciliten la armonización entre la vida familiar y la laboral. En definitiva, mejorar los mecanismos de conciliación de la vida política y de responsabilidad con la familiar es, obviamente, facilitar el acceso de las mujeres al ejercicio del poder. Son muchos los estudios que apuntan en la misma dirección y es que la mujer ejerce el poder de otra forma. Al hombre, en general, le ha sobrado tiempo y le han faltado referencias familiares, humanas, domésticas, lo que le ha llevado, en ocasiones, a olvidarse de esa parte tan importante del ser humano.

Las propuestas de solución que realizamos en este apartado no han de ser consideradas aisladamente sino como un todo ya que cada una de ellas incide en un ámbito concreto y sólo actuando en todas y cada una de las áreas que aquí se proponen podremos incidir en los

puntos más débiles que necesitan ser reforzados para alcanzar mayores cotas de igualdad.

1.1. Actuaciones en el ámbito educativo

1.1.1. Implantar una asignatura obligatoria en Educación Secundaria Obligatoria

Una de las primeras conclusiones a la que llegamos cuando abordamos el tema de la igualdad es que la base de todo se encuentra en la educación. Es la educación el recurso a través del cual hemos de favorecer los cambios que permitan conseguir la plena igualdad. Educando en igualdad a niños y niñas, enseñándoles los valores de la igualdad; de la igualdad de trato, de la igualdad de oportunidades, de la no discriminación, de la ausencia de superioridad de un sexo sobre el otro. Si bien es cierto que la igualdad se aborda de modo transversal en todos los ámbitos y materias también es cierto que es importante contar con la colaboración del profesorado y con cierta sensibilidad hacia este tema para que sea tratado en las aulas. Hay dos fechas en el año que son conmemoradas en los centros educativos: el 8 de marzo; Día Internacional de la Mujer, y el 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Sin embargo, es preciso contar con la voluntariedad del profesorado para realizar actividades esos días (que no siempre la hay) ya que son muchas las fechas al año que se celebran en los centros escolares (Día Escolar de la Paz y la No Violencia, Día Mundial del Medio Ambiente, Día Universal del Niño o Día Mundial del Agua) y también han de impartir todo el temario de las asignaturas y ello es una prioridad frente a lo otro.

La propuesta que se hace en el ámbito educativo consiste en la implantación de una asignatura obligatoria en Educación Secundaria Obligatoria, que deberá abordar el tema de la igualdad como un derecho fundamental, como un principio constitucional, tanto desde un punto de vista teórico como desde un punto de vista práctico. Haciendo un recorrido histórico de la construcción social del género, visibilizando la asignación de roles a mujeres y hombres que no deben

pervivir en el tiempo, así como ser críticos con actitudes que favorezcan la desigualdad y la brecha de género. De este modo, niños y niñas, serán capaces de romper con determinados roles y con esta dinámica que pasa de generación en generación.

En el curso 2016-2017 la Xunta de Galicia incorporó la “Igualdad de género” como materia de Libre Configuración Autonómica, una asignatura con la que se pretende concienciar a la juventud sobre la importancia de la igualdad en las relaciones personales y sociales con el fin de evitar conductas de violencia. Galicia desde ese momento se convirtió en la segunda comunidad autónoma (junto con Madrid) en incluir en el currículo educativo una materia sobre igualdad de género.

1.1.2. Mayor control de los contenidos en los medios de comunicación

La educación no sólo debemos ceñirla al ámbito académico, hay más agentes que intervienen en la formación de las personas. Y en la transmisión y refuerzo de roles la influencia de los medios de comunicación es fundamental, a diario entran en nuestras vidas, bien a través de la televisión, de medios escritos, de Internet y de redes sociales, ejerciendo una influencia enorme en la construcción de la imagen de hombres y mujeres, con la degradación de la imagen de la mujer e hipersexualización de las niñas colaborando en la difusión y mantenimiento de estereotipos en la sociedad. De todos los medios de comunicación la televisión es el que mayor influencia ejerce; de ahí la importancia de establecer un mayor control sobre los contenidos de los programas que se emiten en televisión, sobre todo en la franja horaria que más se ve por las personas más jóvenes. Es la imagen que ofrecen de la mujer la que más conflictos genera: como ama de casa, como objeto de placer para el hombre poniendo en valor únicamente su aspecto físico y su obligación de cuidado de la prole. Al mismo tiempo, la imagen que se ofrece de los hombres que sigue reforzando el rol de dominación, fuerza y ajeno a las tareas domésticas. Igualmente las revistas de moda o destinadas a adolescentes, trasladan una imagen de la mujer que potencia su aspecto físico frente a otras cualidades, lo que refuerza los roles de género entorno a la cosificación

de la mujer. Los observatorios de igualdad autonómicos y estatal han de ejercer un mayor control sobre los contenidos de los programas de televisión y de otras publicaciones con el fin de evitar que se trasladen estereotipos de género y modelos de desigualdad y de superioridad de un sexo sobre otro. Se ha de velar porque los medios de comunicación ofrezcan una programación libre de sexismo y estereotipos de género, ya que no pueden permanecer al margen de los cambios logrados en materia de igualdad y, por tanto, no deben sólo acompañar sino impulsar los avances y favorecer la implicación de la sociedad en el rechazo de conductas sexistas y discriminatorias y ayudar a que la cultura de la igualdad se asiente en nuestra sociedad. Y en los medios de comunicación públicos se deberá fomentar la imagen de igualdad entre mujeres y hombres superando los estereotipos de género y fomentando la participación de la mujer en la toma de decisiones.

Sin embargo, el gran reto está en Internet, nuestra juventud se entretiene fundamentalmente con contenidos digitales que obtiene a través de las diferentes redes sociales que tienen a su disposición, sin ningún tipo de control o código deontológico que cumplir, los adolescentes siguen a youtubers e influencers que no están sometidos a ningún control o criterio para emitir contenidos en la red. De momento los únicos controles que se pueden establecer son los parentales de acceso, por ello habría que incidir en la formación a los padres de *niños nativos digitales* que desconocen totalmente los riesgos y amenazas virtuales.

1.2. Actuaciones en el ámbito laboral

1.2.1. Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad

Ya se ha comentado el desfase que ha surgido en el ámbito familiar tras la incorporación de la mujer al mercado laboral, y ello porque no se ha producido en igual medida la incorporación del hombre a las tareas de cuidado y domésticas en el ámbito familiar, generando de este modo una situación de doble jornada para las mujeres y dificultades en la conciliación de la vida familiar, profesional y personal. De

ahí la lucha por la corresponsabilidad; ya que sólo se alcanzará la plena igualdad cuando los varones se impliquen, en igualdad de condiciones que las mujeres, en la realización de las tareas domésticas así como en el cuidado de la prole y las obligaciones familiares. Cuanto mayor sea la dedicación de los padres al cuidado de sus bebés más conscientes serán de las necesidades que tienen. En este contexto se hace preciso que dicha implicación se produzca desde el mismo instante en que hombres y mujeres inician la convivencia y mucho más desde el momento en que nacen sus hijos. Es entonces cuando es necesario que hombres y mujeres dispongan de tiempo para dedicarse al cuidado de sus descendientes, el permiso de paternidad por tanto se hace preciso que se equipare con el de maternidad.

El permiso de paternidad se implanta por primera vez en Galicia, en la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, que en su art. 46 establecía: “La Administración pública gallega reconoce un permiso retribuido a favor de los progenitores varones empleados a su servicio, sea cual sea la situación laboral de la madre, con la duración de ocho días naturales, o diez si el parto es múltiple”. Posteriormente, la LOI amplió a 13 días el permiso de paternidad y 15 si el parto era múltiple para todos los trabajadores, y establecía en la disposición transitoria novena que año a año iría incrementándose una semana más, hasta que ambos permisos (maternidad y paternidad) fuesen de igual duración. Si bien esta disposición transitoria fue suprimida por el art. 3 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, cuya vigencia se vio aplazada hasta el 1 de enero de 2017.

Hasta el 1 de enero de 2017 el permiso de paternidad en España era de dos semanas (13 días más 2 por el Estatuto de los Trabajadores), a partir de esa fecha se ha ampliado hasta cuatro semanas⁴⁶³ (ya que ha entrado en vigor seis años después de la modificación del artículo 48

⁴⁶³ La ampliación del permiso de paternidad a 4 semanas ha entrado en vigor el 1 de enero de 2017 conforme a lo dispuesto en la Disposición final segunda de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. Esta medida ya había sido aprobada en la Ley de presupuestos de 2009 que establecía su entrada en vigor en 2011, pero en cada Ley de presupuestos se fue aplazando su entrada en vigor. Es una medida que implica una importante partida presupuestaria ya que se prevén 400 millones de euros en 2017, de hecho, en el primer trimestre de 2017 ya se incrementado en un 63% el gasto respecto al mismo período del ejercicio anterior. En los Presupuestos Generales del Estado para 2018, ya aprobados, se ha incrementado una semana más pasando a 5 semanas.

En el Consejo de Ministros del 1 de marzo de 2019 el Gobierno ha aprobado el incremento del permiso de paternidad hasta las 16 semanas en tres años. En 2019, pasará de 5 a 8 semanas a partir de la publicación en BOE y entrada en vigor de la norma. En 2020, los padres tendrán derecho a 12 semanas, y en 2021 a las 16 semanas.

bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, sobre la suspensión del contrato de trabajo por paternidad⁴⁶⁴ tras la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado de 2009 y, cuya entrada en vigor estaba prevista para 2011, tal y como hemos apuntado anteriormente).

Actualmente el permiso de paternidad es de 12 semanas (desde el 1 de enero de 2020), tal y como se ha estipulado en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y que tenía efectos a partir del 1 de abril de 2019 ampliando de 5 a 8 semanas el permiso de paternidad, al tiempo que establece un incremento año a año hasta alcanzar las 16 semanas a partir del 1 de enero de 2021.

De las 12 semanas que puede disfrutar 4 han de ser obligatoriamente de forma inmediata al parto y será simultáneo al permiso de la madre, pudiendo dejar las otras 8 semanas para disfrutarlas dentro del primer año de vida del hijo o hija. El hecho de que sea obligatorio simultanearlo con el permiso de la madre y no se puedan turnar ha recibido críticas políticas y de algunas asociaciones. Críticas que no podemos compartir ya que precisamente esta característica es la que entendemos que favorece la igualdad tanto en el ámbito laboral como en el ejercicio de la corresponsabilidad de los cuidados desde el momento del nacimiento.

De todas formas, el hecho de que se haya ampliado el permiso de paternidad resulta insuficiente ya que el permiso de maternidad dura 16 semanas y por tanto sigue siendo la madre la que lleva el peso del cuidado de sus hijos. Por tanto, lo ideal sería que ambos permisos, de maternidad y paternidad, tengan la misma duración y su utilización sea obligatoria al menos las 6 primeras semanas, al igual que para la madre, ya que se ha detectado que hay dos tipos de trabajadores que no solicitan dicho permiso: los trabajadores en situación muy precaria, pues tienen miedo de perder su empleo y los directivos, porque se consideran imprescindibles en su puesto de trabajo. Tal y como apuntábamos antes, la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad favorecerá una menor discriminación laboral para las mujeres.

⁴⁶⁴ El Art. 48.7 del Estatuto de los Trabajadores establece que “en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo”.

Si hombres y mujeres son susceptibles de disfrutar de un permiso parental, ante el nacimiento de un hijo, más igualdad habrá en el acceso a un empleo entre hombres y mujeres ya que el empresariado tendría el mismo temor a un embarazo de su futuro empleado o empleada y, en las entrevistas de trabajo, se eliminarían las preguntas sexistas del tipo: “¿soltera o casada? ¿tiene usted hijos? ¿tiene usted intención de tener hijos?” y se evitaría que *tener hijos o pensar en tener hijos pronto* sea un motivo para ser rechazada en una entrevista laboral, ya que tanto hombres como mujeres se ausentarían del trabajo al tener descendencia.

1.2.2. Permiso de paternidad obligatorio y permisos intransferibles

Actualmente las mujeres que trabajan tienen derecho a un permiso de maternidad retribuido de 16 semanas de duración, de las cuales seis semanas son obligatorias. Además la madre puede renunciar y ceder al padre alguna de las 10 últimas semanas de su permiso. El permiso de paternidad de 4 semanas ininterrumpidas es compatible con el permiso de maternidad cedido por la madre.

Los diferentes plazos en los permisos de paternidad y maternidad generan una situación de desigualdad, ya que sigue limitando el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad a los hombres ya que el empleador sigue discriminando a la mujer en edad de tener hijos y trata de evitar la contratación de mujeres que puedan acogerse a una baja por maternidad y que tendrá que sustituir.

El permiso de paternidad también se plantea para evitar la discriminación que sufre la mujer en su reincorporación a su puesto de trabajo después de la maternidad, cuanto más largo sea ese período más dificultades tendrá en la reincorporación y por tanto la propuesta favorece que se iguale su situación frente a su empleador y que la carga de la maternidad se equipare a la carga de la paternidad.

La propuesta que se hace consiste en ampliar el permiso de paternidad a 16 semanas para igualarlo al de maternidad, será obligatorio disfrutarlo en el primer año de vida del bebé y no sería incompatible con el de maternidad ni tampoco puede ser transferido a las madres. El permiso de paternidad obligatorio podría ser simultáneo o posterior

al solicitado por la madre, pero en cualquier caso habrá de tener en cuenta la propuesta anterior para hacer obligatoria la utilización de las 6 primeras semanas por parte del padre y de la madre.

En ningún caso el permiso de paternidad será transferible a la madre ya que, de hacerlo, estaríamos eliminando la condición que favorece la igualdad que pretende la medida propuesta.

1.2.3. Ampliar los recursos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Flexibilidad de horarios y teletrabajo

Con los avances que se han experimentado en los últimos tiempos a través de las nuevas tecnologías ya es posible adaptarlas a las necesidades de conciliación de muchas familias, tales como la videoconferencia o el teletrabajo, con el fin de poder mantener reuniones a través de videoconferencia y evitar desplazamientos y reuniones a última hora de la tarde. Otros recursos de conciliación deberían adaptarse a la realidad de su contexto social y ampliar su horario con la posibilidad de ofrecer servicios con flexibilidad horaria, de tal manera que podrían coincidir con los horarios de la familia y que sea ésta la que elija el horario que mejor le convenga en función de su jornada de trabajo.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha modificado el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores otorgando a los trabajadores el derecho a adaptación voluntaria de su jornada de trabajo sin necesidad de solicitar una reducción de jornada ni de salario. Se trata de poder adaptar el puesto a una situación de teletrabajo si es posible por ejemplo, o adaptando los turnos o el horario de la jornada laboral a las necesidades familiares. Entendemos que esta medida ha de ser completada a través de la negociación colectiva, a fin de introducir modificaciones en relación a racionalización y flexibilidad horaria, videoconferencia y teletrabajo en todos los puestos en los que sea posible en cada sector modificando todos y cada uno de los convenios colectivos y adaptando la medida legal a cada sector y puestos de trabajo afectados.

1.2.4. Racionalización de horarios y modificaciones en la jornada de trabajo

Se pretenden adoptar en España medidas que conduzcan a horarios más europeos, a fin de evitar la finalización de la jornada laboral entre las 20 y 22 horas. La propuesta consiste en establecer las 18 horas como límite para finalizar la jornada laboral, en España disponemos de mucho tiempo de descanso a la hora de la comida, podría reducirse dicho período en aras de finalizar antes la jornada laboral. Esta propuesta va acompañada de otra que se refiere a introducir una cultura horaria en torno a las reuniones, tendrían que convocarse en horario de mañana (o antes de las 18 horas) y favorecer la participación a través de videoconferencia para aquellas personas que tuvieran que desplazarse, en la convocatoria de la reunión deberá figurar no sólo la hora de inicio sino también la de finalización, lo cual favorecería una mejor organización del tiempo así como la optimización de recursos proporcionando una mayor productividad a pesar de una reducción de la jornada laboral.

1.2.5. Excedencia por cuidado de hijos retribuida

Muchas familias limitan su maternidad porque no tienen apoyo suficiente para criar a sus descendientes durante los primeros años de vida, sobre todo porque temen perder su trabajo o porque pierden unos ingresos imprescindibles en el ámbito familiar. Así que la propuesta que se hace es que, durante el primer año de vida del bebé, el Estado proporcione una remuneración cuando se solicite una excedencia por cuidado de hijos, al igual que sucede en otros países como Alemania o Reino Unido, para ayudar a las familias que puedan ver reducidos sus ingresos durante este año. La propuesta que se hace aquí incluye, además de la remuneración, la reserva del mismo puesto de trabajo por lo menos hasta la escolarización del niño o niña, cuando tenga 3 años de edad. A diferencia de lo que sucede actualmente que es de un año de forma general o de 15 a 18 meses para familias numerosas.

1.2.6. Criterios de igualdad en los pliegos de cláusulas de contratación

Las empresas que trabajen con la Administración Pública deberán cumplir con criterios de contratación que favorezcan la igualdad de oportunidades hombres-mujeres. Para ello se propone introducir criterios en los pliegos de cláusulas de contratación para que las empresas que participen en concursos públicos acrediten que favorecen la contratación de mujeres en igualdad que los hombres. A esta propuesta se puede añadir otro criterio para las empresas que favorezcan la contratación de personas que hayan tenido un hijo en el último año, cuestión ésta que también puntuaría en dicho pliego de contratación.

Otras cuestiones que deberán puntuar en los concursos públicos son criterios de conciliación: favorecer a empresas que tengan implantados sistemas de teletrabajo, flexibilidad horaria, bonos sociales a las familias, etc.

1.3. Actuaciones en el ámbito de la familia

1.3.1. Políticas natalistas

Para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral resulta fundamental que el Estado ponga en marcha políticas natalistas para mantener a cada familia en condiciones de equilibrio de recursos y rentas. Es una realidad que en España llevamos años sufriendo el envejecimiento de la población y con tasas de fecundidad muy bajas y esto, entre otras cuestiones, es consecuencia fundamentalmente de la incorporación de la mujer al mercado laboral y las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar, así como las discriminaciones que, por razón de maternidad, sufren muchas mujeres, tal y como pudimos comprobar a lo largo de esta investigación tanto desde el punto de vista doctrinal como jurisprudencial como en el trabajo de campo realizado. La propuesta consiste en potenciar políticas que motiven los nacimientos garantizando el acceso universal a la educación, premiando la natalidad desde el primer hijo, mejorar las condiciones

laborales para evitar que cualquier mujer sufra discriminación por ello o tenga que optar entre criar a sus hijos o trabajar, facilitando la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y a las labores de cuidado de la prole. Políticas que pasan por adoptar algunas de las propuestas aquí realizadas como facilitar la flexibilidad horaria (como medida prioritaria), la de los permisos de maternidad y paternidad, facilidades en el ámbito laboral, más recursos de conciliación, etc.

Es fundamental poner en marcha medidas que faciliten el acceso y la permanencia en el mercado laboral al grupo de población de jóvenes en edad fértil, así como aquellas destinadas a mejorar su situación laboral, lo que facilitará que tomen decisiones en torno al número de hijos que desean tener sin que se vean condicionados por la inestabilidad laboral. En este contexto se propone también incrementar tres meses de cotización a la Seguridad Social por cada año trabajado durante los 12 primeros años de vida de cada hijo a las madres trabajadoras, ya que con el nacimiento están colaborando también al mantenimiento del sistema de pensiones. En la misma línea, el Estado completará hasta el 100% la cotización a la Seguridad Social a aquellas madres o padres que soliciten la reducción de jornada para cuidado de hijo menor durante el tiempo que esta esté vigente.

Otra cuestión importante es garantizar cierta estabilidad laboral, ya que muchas personas manifiestan que las decisiones que tienen que ver con su familia están condicionadas por su situación laboral. Así que otra propuesta pasaría porque el Estado incentivase a las empresas con ayudas para la contratación indefinida de las personas que hayan tenido un hijo en el último año, con un mayor porcentaje destinado a las mujeres que hayan sido madres y que ésta ayuda fuese incrementándose en función de si es el primero, segundo o tercer hijo y así sucesivamente.

1.3.2. Ayuda doméstica remunerada

La ayuda doméstica a la que muchas familias tienen que recurrir como recurso de conciliación es financiada en exclusiva por la familia. Se introduce como propuesta que se pueda deducir fiscalmente el coste que la ayuda doméstica le genera a la familia que tiene hijos menores

de 12 años. Para el Estado no sólo es un recurso más de conciliación sino que, si es un gasto fiscalmente deducible, favorece la contratación y evita que ésta se pueda hacer en fraude de ley sin dar de alta en la Seguridad Social a la persona trabajadora y se evita la economía sumergida.

1.4. Actuaciones en el ámbito empresarial

1.4.1. Participación obligatoria de las mujeres en los consejos de administración

La presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas es un reto al que todavía le queda un largo recorrido que hacer. Tal y como señala Maoly Carrasquero⁴⁶⁵ hay países como Noruega, Francia, Italia y Bélgica que han puesto en marcha un sistema de cuotas jurídicamente vinculante, que incluye sanciones frente a otros países como España que han optado por medidas legislativas que pretenden favorecer la incorporación de las mujeres a los consejos de administración con medidas que no tienen carácter obligatorio ni régimen sancionador. Cuestión ésta que se puede comprobar en el artículo 75 de la LOI que “consagra el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración de las sociedades mercantiles en España como una medida de responsabilidad social corporativa y buen gobierno”, estableciendo que las empresas “procurarán” una presencia equilibrada de mujeres y hombres⁴⁶⁶ en sus consejos de administración y la Ley da ocho años a partir de su entrada en vigor, para conseguir dicho equilibrio.

Es evidente que la medida, de carácter no vinculante, no ha sido efectiva ya que en España los consejos de administración de las empresas cotizadas sólo alcanzan el 15% de presencia de mujeres (aunque no es mucho mayor el porcentaje europeo que no pasa del 18%). Con

⁴⁶⁵ CARRASQUERO CEPEDA, Maoly “Participación femenina en los Consejos de Administración de las empresas: una aproximación a la propuesta de Directiva de 14 de noviembre de 2012 relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en las empresas”, *Estudios de Deusto*, Vol. 62/1, Bilbao, enero-junio 2014, págs. 349-370.

⁴⁶⁶ La Disposición Adicional primera de la LOI define el principio de presencia equilibrada como aquel en que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

base en estos antecedentes la propuesta que se hace es que se establezca un sistema de cuotas obligatorio para incorporar mujeres a los consejos de administración de las empresas cotizadas, un sistema igual que el que se estableció en su día para favorecer la presencia de mujeres en las listas electorales.

1.4.2. Políticas de fomento de ascenso y promoción profesional de mujeres

A lo largo de todo el trabajo hemos comprobado como en diferentes ámbitos profesionales las mujeres no son capaces de alcanzar puestos de representación en las organizaciones en las que trabajan o participan, es lo que se denomina *segregación vertical*. A medida que se avanza en la escala jerárquica de una organización se reduce el número de mujeres en relación con el número de hombres. Es una realidad tangible el hecho de que cada vez hay más mujeres universitarias o más mujeres juezas pero ello no tiene una representación proporcional a medida que vamos subiendo en el escalafón profesional, ya que los puestos directivos suelen estar ocupados por hombres, que encuentran menores dificultades en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones. La propuesta que planteamos consiste en que en los procesos de promoción interna que se convoquen sea obligatorio guardar la proporcionalidad teniendo en cuenta la representación de cada uno de los géneros en los diferentes grupos de titulación.

2. Propuestas de solución al techo de cristal en el ámbito de la política

2.1. Presencia equilibrada de ambos sexos en la organización interna de los partidos políticos

La propuesta que formulamos consiste en introducir en la LOI una disposición que obligue a las organizaciones políticas a establecer en sus estatutos o reglamentos internos de organización, reglamentos de

congresos y primarias para elección de los equipos directivos y elección de candidaturas, medidas que favorezcan la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección. De tal manera que si no contemplan estas medidas correctoras el Ministerio de Interior pueda negar la inscripción en el Registro de Partidos Políticos. Y, a los que ya están inscritos y no cumplan los requisitos que legalmente se establezcan, se les otorgue un plazo para realizar las modificaciones oportunas.

2.2. Listas cremallera

Sin entrar a valorar si lo más correcto es un sistema de cuotas o dejar que los partidos políticos decidan libremente quienes serán sus candidatos o candidatas a los procesos electorales en función de su capacidad y experiencia, lo cierto es que en España tenemos implantado un sistema de cuotas y las consideraciones finales de la investigación nos llevan a determinar, de forma objetivamente constatable, que la implantación de las cuotas en las listas electorales ha propiciado un incremento de mujeres en la participación política. Pero también hemos constatado que su ubicación en las listas electorales puede provocar que una aparente igualdad en la elaboración de las mismas no sea acorde con el resultado final, es decir, el porcentaje de candidatas no coincide con el porcentaje de electas.

Una vez que en España hemos optado por un sistema de cuotas, legalmente establecido, la única forma de resolver la diferencia expuesta pasa por adoptar un sistema de listas cremallera en el que se intercalen mujeres y hombres por igual. Este sistema sí facilitaría verdaderamente una participación en igualdad de mujeres y hombres en las listas electorales.

2.3. Modificaciones en la jornada de trabajo

La actividad política requiere una dedicación plena, se puede decir que sin horarios y con jornadas laborales maratonianas. Ya que además de la actividad institucional que requiere el cargo que se ocupe

eventualmente también hay una parte importante de tiempo que se dedica a la actividad de partido, con la afiliación, los simpatizantes y los vecinos y vecinas. Es por ello que muchas de las reuniones que se llevan a cabo con éstos se realizan al finalizar la jornada laboral y en horarios de tarde-noche. Si conseguimos que en España se adopten medidas que conduzcan a horarios más europeos, a fin de evitar la finalización de la jornada laboral entre las 20 y 22 horas y se concreta las 18 horas como límite para finalizar la jornada laboral, esto permitirá adelantar el trabajo de partido a horas más tempranas. También en este ámbito hay que implantar la cultura horaria en torno a las reuniones, su duración no debería exceder de una hora, en la convocatoria de la reunión deberá figurar no sólo la hora de inicio sino también la de finalización, lo cual favorecería una mejor organización del tiempo así como la optimización del mismo.



TERCERA PARTE. CONCLUSIONES Y BIBLIOGRAFIA





CONCLUSIONES





1. Conclusiones obtenidas del análisis del marco teórico, doctrinal y jurídico-político

El objeto de estudio de esta investigación partía de identificar las causas por las que todavía no se ha alcanzado la igualdad real en el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y en el ámbito de la toma de decisiones y, una vez analizada la normativa vigente, la jurisprudencia y la doctrina, y hecha una aproximación a la realidad social, se han obtenido las siguientes conclusiones.

1.1. La construcción social del género

Desde el origen de las primeras formas de organización social la familia se ha construido en torno al padre o varón de más edad convirtiéndose éste en el referente de la autoridad y poder del que todos dependían. Tanto la Historia como la Filosofía han contribuido a reforzar este modelo patriarcal a lo largo del tiempo. Desde Aristóteles, como fundador de la filosofía clásica, que dividía a la raza humana en sexo fuerte y sexo débil e inferior, pasando por las diferentes creencias religiosas que también han colaborado a difundir esa idea de superioridad masculina, llegando incluso a justificar la violencia contra ellas, hasta el ámbito cultural donde, tanto en el teatro como en la literatura

clásica, también se han difundido durante siglos los valores de una sociedad patriarcal.

Es por ello que, durante siglos, se han transmitido estos valores de generación en generación provocando que se vulnerasen sistemáticamente los derechos de las mujeres, que hayan sido discriminadas en base a la premisa de inferioridad respecto al hombre y su consideración de sexo débil. Lo que supuso que fuese confinada al entorno doméstico, al ámbito de lo privado y por tanto apartada del ámbito público y del trabajo remunerado.

1.2. De la sociedad a la legislación

Esta atribución de las cargas familiares y el trabajo doméstico a la mujer durante siglos ha generado una tradición y cultura que, de forma consciente o inconsciente, se encuentra en el pensamiento del ser humano y es el origen de muchas de las discriminaciones que han sufrido las mujeres de forma directa o indirecta en la normativa. Inexplicablemente todavía hoy pervive en muchas legislaciones una desigualdad de trato con base en ello. Sin embargo, debemos destacar que en aquellos países donde ya no existen discriminaciones legales, donde se ha alcanzado la igualdad denominada formal o legal (España es uno de ellos), perviven todavía desigualdades reales. Sólo así se puede explicar la violencia de género, la violencia contra las mujeres, que se basa en una creencia de dominación del hombre sobre la mujer, de primacía del denominado sexo fuerte sobre el denominado sexo débil. O la brecha salarial, o las dificultades de acceso de las mujeres al mercado laboral o cuando ya se incorporan a éste las dificultades que encuentran para ascender en su carrera profesional.

1.3. Incorporación de la mujer a la esfera pública vs falta de incorporación de los hombres al ámbito doméstico

Con el paso de los años hemos asistido a una mayor presencia de las mujeres en la esfera pública, pero ésta no se ha visto acompañada de una mayor disposición de los hombres al trabajo doméstico. Ello

supone un obstáculo para la conciliación de la vida familiar y profesional de las mujeres, que lleva consigo una serie de consecuencias. Entre ellas la renuncia a tener hijos, a abandonar el mercado laboral o a reducir su presencia en el mismo. Al igual que en el ámbito político, en el mundo laboral y empresarial también pesa mucho la dedicación de las mujeres al ámbito doméstico. A pesar de que la incorporación de las mujeres al mundo laboral se realiza en condiciones de igualdad respecto a los hombres, no sucede lo mismo en su nivel de implicación en las responsabilidades del cuidado a la familia y a las tareas domésticas, donde no ha cambiado sustancialmente. Esto todavía está enquistado en la cultura empresarial de nuestro país donde se premia fundamentalmente la presencia física y la disponibilidad casi permanente, lo que dificulta la promoción profesional de las mujeres en la estructura organizativa empresarial. Asimismo, hay otros factores que influyen en los obstáculos que tienen que salvar las mujeres para acceder a puestos de dirección en las empresas, tales como que, a día de hoy, todavía se asume que las mujeres tienen una menor disposición para aceptar puestos de responsabilidad que impliquen largas jornadas laborales así como una carga importante de movilidad geográfica. Teniendo en cuenta los resultados que arroja la última *Encuesta de Empleo del Tiempo en España*⁴⁶⁷ (2009-2010), se observa que la mayor diferencia entre hombres y mujeres es la dedicación al cuidado del hogar y la familia así como al trabajo remunerado. Tampoco es nada motivador para las mujeres la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, ya que la diferencia de salarios aumenta cuanto mayor es el grado de formación, ganando hasta un 30% más los hombres que las mujeres. Una realidad que tiene difícil explicación teniendo en cuenta que ambos empleados, uno hombre y otro mujer, tienen el mismo nivel de formación, por ello se introduce el término “techo de cristal”

467 “La Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) tiene como objetivo principal obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, y el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, desempleados, ancianos, etc.).

La EET es una encuesta no periódica dirigida a una muestra de más de 9.500 personas. La muestra se distribuye uniformemente a lo largo del año, con la finalidad de que todos sus días estén representados. No obstante, se potencia en el fin de semana por considerar que en estos días hay una mayor variabilidad en el comportamiento de la población.” http://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm (última consulta 1 de septiembre de 2019).

o barreras invisibles que obstaculizan la evolución profesional de las mujeres.

En nuestra opinión, es necesario modificar la cultura empresarial en nuestro país introduciendo una mayor flexibilidad laboral, cuestión esta que debería resultar cada día más sencilla con la incorporación de las nuevas tecnologías; así como la adopción de más medidas de fomento de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar para evitar que las mujeres tengan que optar por trabajos a tiempo parcial. Y la adopción de políticas que favorezcan la incorporación de las mujeres a puestos de alta dirección basadas fundamentalmente en programas de formación para el desarrollo del liderazgo, políticas que fomenten la inclusión de mujeres tanto en procesos de selección como de promoción y finalmente establecer marcos retributivos neutros en relación al género. Es lo que Lombardo⁴⁶⁸ denomina políticas de género, derivadas del principio de igualdad de trato con el objetivo de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres para la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer.

1.4. Cambios en el modelo de familia

La evolución normativa y el cambio del modelo de sociedad han provocado que la forma de organización familiar haya variado en las últimas décadas y gracias a un mejor nivel educativo de las mujeres y su acceso progresivo al mercado laboral éstas han sido las protagonistas del cambio en los modelos de familia que podemos ver actualmente, con un incremento importante de familias unipersonales y monoparentales. El hecho de que la mujer cada vez sea más independiente del varón favorece los cambios en torno a las formas de convivencia y fomenta que se dediquen más al trabajo extradoméstico. Ha disminuido la fecundidad y se separan y divorcian cada vez más. Las familias monoparentales han existido siempre, si bien su origen es meridianamente diferente y la consideración social que se le atribuye también. Actualmente, la mayoría de las familias monoparentales están formadas por madres o padres separados o divorciados o mujeres que

⁴⁶⁸ LOMBARDO, Emanuela. *La europeización de la política española de igualdad de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, págs. 17-51.

viven solas y afrontan la maternidad en soledad por decisión propia. En el pasado eran predominantemente viudas o madres solteras cuya consideración social era diferente ya que las primeras eran tratadas con respeto y las segundas eran objeto de rechazo. Este cambio en la percepción social ha confluído en la unificación de todas las tipologías en un único concepto: la monoparentalidad. A lo que hay que dar solución es a la necesidad de trabajar y a la obligación de cuidar a sus hijos e hijas en soledad. Se hace necesario adoptar medidas para apoyar a las familias numerosas y a las monoparentales, y a aquellas con personas con dependencia a su cargo a través de la modificación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

1.5. La maternidad como causa de discriminación

En diversas partes de este trabajo hemos podido comprobar que la maternidad está presente, en todo momento, como una de las causas más frecuentes de discriminación de la mujer en el ámbito laboral, tanto en el acceso al trabajo como uno de los principales motivos de las dificultades que éstas tienen para promocionar en su carrera profesional o para incorporarse a puestos directivos y en el ámbito político. Sin embargo, no se produce la misma discriminación hacia los hombres ya que se sigue considerando socialmente que los hijos, sus cuidados y el ámbito doméstico es “cosa de mujeres” y como tal sólo le compete a ellas, en caso de que los hombres participen en dichas tareas se dice que “colaboran” o “ayudan a la mujer”. Todo ello forma parte del universo cultural en el que hemos crecido y que socialmente se transmite de generación en generación. Romper con estos estereotipos y con esta cultura sexista es un reto a largo plazo y que depende de la voluntad social, ya que legalmente está absolutamente amparado desde la Constitución Española hasta la última ley que se haya promulgado en nuestro país y que, en ningún caso, puede vulnerar el principio constitucional de la igualdad.

1.6. Obstáculos en la incorporación de la mujer a la toma de decisiones

En lo que se refiere a la incorporación de las mujeres al ámbito de lo público, a ese espacio tradicionalmente reservado para los hombres, hay que destacar los obstáculos que se ha encontrado la mujer para ocupar puestos de toma de decisiones en general y de representación política en particular. Una de las trabas que más han dificultado el acceso de las mujeres a la política ha sido el rol tradicional que históricamente se les adjudicaba como cuidadoras de la prole, lo cual restringía sus posibilidades de incorporarse al ámbito político. De este modo es como surgen las dificultades para compatibilizar los horarios de la vida personal, familiar y profesional. La atribución de las cargas familiares funciona como un elemento de disuasión que perjudica a las mujeres a la hora de incorporarse a puestos de responsabilidad política. Pero también hay que tener en cuenta que el ámbito político es fundamentalmente un espacio de hombres y es por ello que las mujeres que se incorporan a él, a pesar de contar con igual capacidad y formación que ellos, tienen que demostrar, en mayor medida, sus competencias para desempeñar el mismo puesto que un varón.

El propio Parlamento Europeo, en el informe elaborado por la Comisión de Mujeres, considera que “faltarían 40 años para conseguir un reparto equitativo de las labores domésticas, 30 años para lograr una tasa de empleo similar y 20 años para tener una representación política equilibrada y por ello pide un impulso de las políticas europeas a favor de la igualdad de género.”⁴⁶⁹ Con relación a la incorporación de las mujeres a la toma de decisiones, considera el mismo informe, que las mujeres son aproximadamente el 60% de las personas con una licenciatura universitaria en la UE y, sin embargo, esto no se traduce en el mismo porcentaje de representación en los puestos de decisión donde hay muy pocas mujeres, igualmente el porcentaje de científicas e ingenieras en la UE, no llega al 33%. Sin embargo hay que destacar que el 80% de la población activa en los sectores de la sanidad, la educación y el bienestar social, son mujeres. Igualmente

⁴⁶⁹ Informe elaborado en el Parlamento Europeo por la Comisión de Mujeres sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013 . Accesible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0015+0+DOC+XML+V0//ES#title1> (última consulta 2 de septiembre de 2017).

destacan otros porcentajes que avalan esta teoría tales como que la tasa de empleo femenino está en torno al 63% y la diferencia salarial se cifra en el 16,4%. En el ámbito político cabe resaltar que el porcentaje de hombres que ocupan puestos de diputados nacionales se sitúa en el 73%; que tan sólo el 17,8% de mujeres son miembros de los consejos de administración de las grandes empresas. Y son las mujeres quienes dedican más del triple de tiempo que sus homólogos los hombres, a dedicarse a las tareas domésticas por semana. El nuevo Parlamento Europeo cuenta con un 37% de mujeres diputadas, 9 de cada 28 nuevos compromisarios y 7 de cada 28 jueces del TJUE.

1.7. El techo de cristal

Es en este contexto en el que hablamos de *techo de cristal*, ese obstáculo invisible con el que se encuentran las mujeres que les impide acceder o promocionar a puestos directivos en igualdad de oportunidades que los hombres. Algunos ejemplos de estas dificultades los encontramos en la carrera judicial, donde el número de mujeres ya hace años que supera al de los hombres y sin embargo la incorporación de aquéllas a los órganos de gobierno del poder judicial no cumple el principio de presencia equilibrada que exige la LOI. O en el ámbito académico, y más concretamente en el sistema universitario, en el que podemos comprobar como las carreras promocionales son diferentes en los hombres y en las mujeres pues la existencia de determinadas estructuras y el mantenimiento de estereotipos de género dificultan la incorporación de mujeres a puestos directivos o toma de decisiones. Sólo tenemos que ver el número de mujeres decanas o rectoras que hay en las universidades españolas.

Tampoco se debe obviar que para alcanzar un puesto de responsabilidad político se ha de pasar previamente por una selección entre posibles aspirantes, en un proceso interno de cada organización política cuyos órganos de dirección están mayoritariamente compuestos por hombres que son los que deciden tanto los candidatos y candidatas que concurren en las listas electorales como el orden en que figurarán en las mismas. Y ahí influye mucho la cultura organizativa de cada partido político.

Las mujeres constituyen hoy más de la mitad de la población elegible, y esta proporción no tiene reflejo en la composición de las cámaras representativas de la mayoría de países desarrollados. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín en 1995, ya conminaba a los partidos políticos a adoptar medidas para incorporar a mujeres en la misma proporción que a los hombres en los puestos de representación política. Igualmente, la declaración de París y el Parlamento Europeo promueven la adopción de medidas para alcanzar la igualdad en sus múltiples ámbitos, fundamentalmente en el de la participación política de las mujeres.

Otro de los motivos que influyó decisivamente fueron las reivindicaciones feministas en la década de los setenta, cuyas principales demandas radicaban en eliminar todas aquellas discriminaciones por razón de género contenidas en la normativa y promover la plena igualdad entre hombres y mujeres que, en un principio, estaba enmarcada en el ámbito laboral ⁴⁷⁰.

1.8. La evolución de la legislación

La normativa, tanto internacional como en España, ha ido avanzando con el transcurso de los años pasando de leyes que contenían disposiciones denominadas “protectoras” o absolutamente discriminatorias para las mujeres a otras que garantizan la igualdad de trato a hombres y mujeres e incluso algunas que contienen medidas de discriminación positiva directas a las mujeres. En este sentido, se puede poner como ejemplo la evolución de la normativa tributaria que partía de una situación en que el sujeto pasivo del impuesto sobre la renta era el hombre y evolucionó hacia un tratamiento de igualdad entre hombres y mujeres e incluso introdujo alguna medida de discriminación positiva para las mujeres, como es la deducción por maternidad para

470 CHRISTMAS-BEST, Verona y ULRIC Kjaer, “Why so few and why so slow?: Women as parliamentary representatives in Europe from a longitudinal perspective”, I. M. Cotta & H Best (eds.), *Democratic Representation in Europe: Diversity, Change and Convergence*, Oxford University Press, en *Los diputados en la nueva democracia española 1977-2011: pautas de continuidad y cambio* de LINZ, Juan J. *Obras escogidas*, Centro de Estudios políticos y constitucionales, Madrid, 2011, págs. 807 y ss. Accesible en: https://www.researchgate.net/publication/301296779_Los_diputados_en_la_nueva_democracia_espanola_1977-2011_pautas_de_continuidad_y_cambio [última consulta 18 de agosto, 2017].

las mujeres con hijos o hijas menores de 3 años. Cuestión esta que ha suscitado el debate de si en realidad es una medida que favorece la igualdad entre hombres y mujeres o que hace que pervivan antiguos roles de cuidado de la familia en exclusiva para la mujer.

Otra conclusión que extraemos de la doctrina y jurisprudencia constitucional analizada es que la maternidad es una circunstancia intrínseca de la mujer que en ningún caso puede ser asumida por los hombres. Sin embargo, la deducción por maternidad, no puede llevar implícita una obligación de cuidado en exclusiva para la madre. Esta atribución en exclusiva a la mujer favorecería la prolongación del rol tradicional, y por tanto sería cuestionable que el permiso de maternidad fuese especial de la madre y no se extendiera al padre, al igual que las excedencias por cuidado de la familia. Si bien, en la aplicación de estas medidas, debe tenderse cada vez más a que sean solicitadas por los hombres ya que, como venimos sosteniendo a lo largo de todo el trabajo de investigación, sólo alcanzaremos la plena igualdad en el momento en el que los hombres se incorporen al cuidado de la familia y al trabajo doméstico en la misma medida en que las mujeres se han incorporado al trabajo remunerado y por ello resulta fundamental facilitar que ese cuidado sea efectivo con los permisos parentales correspondientes.

1.9. Las cuotas como medida de discriminación positiva

Entre las diferentes medidas que se han adoptado para favorecer la incorporación de la mujer a puestos de representación destaca el denominado sistema de cuotas, que supone un porcentaje mínimo de mujeres en las candidaturas electorales que actualmente en España está entre un mínimo del 40% y un máximo del 60%; y, por otro lado, ese porcentaje ha de cumplirse íntegramente en la lista por tramos de cinco puestos. Esta regla pretende evitar la ubicación de las mujeres en los últimos puestos de las candidaturas, y que a pesar de cumplir el cuarenta-sesenta, se pudiese burlar el objetivo pretendido.

También los partidos políticos han ido adoptando en su seno diferentes modos de promoción de la concurrencia de mujeres en las candidaturas electorales. Así por ejemplo, establecer una correlación

entre el porcentaje de afiliación entre hombres y mujeres y el porcentaje de su participación en las listas electorales, cuotas del cincuenta-cincuenta entre hombres y mujeres, sistema cremallera ocupando puestos pares los hombres e impares las mujeres o viceversa, o exigir un sistema cremallera en los primeros puestos de las listas, es decir, en aquellos sobre los que exista previsión de resultar electos o electas.

Por tanto, la incorporación de las mujeres a cargos de representación política es consecuencia de varias cuestiones. Por un lado, las decisiones adoptadas por los diferentes partidos en aras de atender una demanda social y por tanto el incremento de la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de representación política supone un cambio en la forma de hacer política e inciden en las dinámicas internas de los partidos. Y por otro lado, la aprobación de diferentes leyes tendentes a incrementar la participación de las mujeres y perseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en las instituciones.

Sin embargo, en España, la cuota legalmente establecida por la LOI en 2007 ha tenido un impacto menor que las medidas adoptadas voluntariamente por las organizaciones políticas. La presencia de mujeres en el Congreso de los Diputados casi no se ha visto modificada tras la entrada en vigor de dicha ley, si bien en los parlamentos autonómicos sí se ha notado un incremento de diputadas y esa mayor presencia femenina se observa en los diferentes puestos directivos de las asambleas parlamentarias (la presidencia, la vicepresidencia o la secretaría de los diferentes órganos de gobierno parlamentarios como las Mesas). El caso más tangible de que la regulación legal no es la única circunstancia que incide en la presencia de más o menos mujeres en el Congreso de los Diputados lo tenemos en los dos procesos electorales que se han producido en España en el 2019 con una diferencia de 6 meses en los que ha variado en 4 puntos la presencia de mujeres en dicha Cámara (pasando de un 47,4% el 28 de abril a un 43,1% el 10 de noviembre).

1.10. La participación de la mujer en política

Los diferentes estudios que se han publicado sobre la participación política de las mujeres se han centrado históricamente en una cuestión puramente cuantitativa, con el único objetivo de determinar la proporción hombres-mujeres. En España, estudios más recientes, y con el objetivo de hacer una valoración de la influencia de las últimas leyes aprobadas en nuestro país, que inciden directamente en la obligatoriedad de incorporar en las listas un porcentaje mínimo de mujeres, utilizan también el enfoque de género. Pasan de ser meramente descriptivos a incorporar preocupaciones propias del enfoque de género tales como si el acceso de la mujer a la política supondrá una mejor representación de las preocupaciones del ámbito social y como consecuencia favorecerá la igualdad o si las aportaciones de las mujeres a la política provocan la puesta en marcha de políticas diferentes o promueven la construcción de estilos de liderazgo político diferentes. Tanto a nivel interno en los partidos como en las instituciones en las que ejercen su cargo. En nuestra opinión ese debe ser el objetivo de favorecer una mayor participación de las mujeres en política: que introduzcan en la agenda política cuestiones que no están presentes.

1.11. efectos de la participación femenina en la agenda política

Además de evaluar si se ha incrementado el número de mujeres que participan en política, es importante analizar si se observan cambios en el estilo de acción política, esto es, si cambian los parlamentos cuando aumenta el número de mujeres, si se establecen nuevas dinámicas institucionales, su impacto en la agenda política, en el proceso de toma de decisiones o en la legislación que se diseña y aprueba, así como de las políticas públicas, si hay nuevas prioridades y si se modifican los discursos. No sólo hay que describir los procesos sino evaluar la efectividad de los mismos.

Las mujeres no son una minoría ni un grupo social que defienda intereses parciales, constituyen más del cincuenta por ciento de la sociedad y, sin embargo, su participación en la vida pública no se ha producido igualitariamente. Por tanto, no es posible ofrecer una imagen

de normalidad. La valoración que hay que hacer es si una vez que se ha producido una mayor incorporación de las mujeres a puestos de representación política éstas han sido capaces de convertirse en “masa crítica” y llevar a cabo una transformación de políticas, es decir, si esta incorporación provoca un impacto directo en la transformación. De tal manera que el debate que nos tenemos que plantear está no tanto en las cifras ni en la valoración meramente descriptiva sino de influencia y de ciertas condiciones. Los diferentes estudios en esta materia evidenciaban que efectivamente las mujeres tienen una agenda política específica; fundamentalmente en relación con la salud, educación, cultura o el bienestar, además de tender a priorizar temas de política social, y ello porque tradicionalmente también han sufrido lo que se denomina *segregación horizontal*, ya que una vez que las mujeres acceden a los puestos de representación suelen ocupar puestos relacionados con ámbitos de actividad considerados tradicionalmente como “femeninos” (Servicios Sociales, Sanidad, Mujer e Igualdad,...). Si bien, estudios más actuales determinan que la adscripción a temas y a comisiones se vincula principalmente con la trayectoria del individuo y las mujeres ya acceden a áreas que eran tradicionalmente asignadas a hombres como Fomento, Defensa, Exteriores o Infraestructuras.

1.12. La incidencia de la LOI

Como conclusión de cierre y como compendio de garantías del derechos de igualdad y no discriminación de las mujeres es necesario hacer una referencia a la incidencia real de la LOI de 2007 en los diferentes ámbitos que reguló, desarrollando el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de la educación, la salud, los deportes o la empresa. Pero lo que es absolutamente novedoso es el sistema de cuotas obligatorias en las listas electorales. Este sistema ha supuesto un tímido incremento de mujeres que participan en política, si bien se han detectado en su aplicación cierta picaresca en la ubicación de las mujeres en las listas que ha provocado por ejemplo, una menor representación femenina en el Congreso de los Diputados en las primeras elecciones generales en que estaba en vigor dicha ley. Este fraude sólo es evitable con las denominadas listas cremallera en

las que la ubicación de hombres y mujeres alternando unos y otras evitaría la diferencia que se produce entre candidatas y electas.

Tratando de verificar la hipótesis de partida con relación a si se produjo un cambio en la presencia de mujeres en puestos de representación política, hay un trabajo realizado por la FEMP⁴⁷¹ sobre el *Impacto de la LOI* que corrobora que efectivamente se ha incrementado la presencia de mujeres en el ámbito político en las primeras elecciones municipales que se celebraron tras la entrada en vigor de la LOI. Así las cosas, el número de concejalas en España se incrementó en más de 5 puntos, pasando de un 25% (en 2003) a un 31% (en 2007) si tenemos en cuenta la totalidad de los municipios españoles; pero este incremento se eleva a un 39% (7 puntos) si nos centramos únicamente en los municipios de más de 5.000 habitantes que eran los afectados por la ley del aquel momento.

Como sostiene Macías Jara⁴⁷², “la *Democracia Paritaria* es un criterio definidor de la plena ciudadanía reforzado por el principio de presencia equilibrada en las listas electorales por el que optó la LOI”, no suponiendo “una medida temporal ni coyuntural en la consecución de la igualdad de género, sino en una proyección del derecho de igualdad para dotarle de eficacia en democracia”. De tal modo que “tan sólo es el punto de partida en un proceso que culmina en el ejercicio por las mujeres de su plena ciudadanía”.

2. Conclusiones obtenidas del estudio empírico

Como se ha visto, se plantearon diez preguntas relacionadas con el acceso y desempeño de las mujeres de puestos de representación y de toma de decisiones. Una vez analizadas las respuestas obtenidas en la encuesta podemos hacer las siguientes conclusiones.

Si atendemos a los factores que consideran que más han influido en el acceso al puesto actual, la respuesta más contundente es la que se refiere a la formación y experiencia, así como a la red de contactos

471 Federación Española de Municipios y Provincias. Área de Igualdad. *Estudio sobre el Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Representación de Mujeres en el ámbito de la Política Local*. FEMP, Madrid, 2009, págs. 90 y ss.

472 MACÍAS JARA, María “El principio de presencia equilibrada en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *op. cit.*, págs. 223-249.

que tenía dentro de la organización para la que trabajaba. Sin embargo, en la segunda pregunta, no consideran como una de las principales barreras para el acceso de las mujeres a puestos directivos la falta de experiencia laboral sino la tradición o inercia cultural (ya que quien decide la incorporación a estos puestos son mayoritariamente hombres) y la maternidad o cargas familiares. Este resultado nos lleva a concluir que las mujeres que han respondido a la encuesta consideran que han alcanzado dicho puesto directivo por mérito y capacidad, así como por su experiencia profesional. Sin embargo, consideran que la maternidad y las cargas familiares son una barrera importante para poder acceder a los puestos de responsabilidad. Esto nos debe hacer reflexionar sobre lo que venimos manteniendo a lo largo de todo el trabajo, que la conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los grandes retos al que nos tenemos que enfrentar y es en este campo en el que se han de aportar más posibles soluciones. Otra conclusión que obtenemos es que todavía sigue atribuyéndose a la mujer el cuidado de la familia y las tareas domésticas ya que si esto no fuera así éste no sería considerado un obstáculo pues hombres y mujeres tendrían las mismas dificultades si tuvieran atribuidas las mismas tareas. Esta atribución social se refuerza con los roles que seguimos asignando a hombres y mujeres. Cuando preguntamos por las habilidades directivas que predominan en las mujeres y en los hombres en puestos directivos se observa que a los hombres se le atribuyen habilidades más relacionadas con el liderazgo y espíritu competitivo y a las mujeres más empatía, búsqueda de consenso y organización y planificación.

La propuesta de medidas que se deben adoptar por las Administraciones públicas para facilitar el acceso de las mujeres a la toma de decisiones está presidida por la educación en valores de igualdad desde la escuela, seguida por la incorporación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, la flexibilización y mejora en la organización horaria (por ejemplo: reuniones antes de las 18 horas) e implantación de nuevas tecnologías que permitan el teletrabajo o la videoconferencia. El resultado de esta pregunta viene a reforzar la hipótesis de que la conciliación de la vida laboral y familiar es un obstáculo en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Por ello, las medidas que se plantean están destinadas a resolver las dificultades que las mujeres tienen en este ámbito.

Una vez más las respuestas a cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres en el desempeño de puestos directivos, coinciden en los inconvenientes que se encuentran en el acceso e inciden en las dificultades para conciliar, los horarios excesivos y la poca flexibilidad laboral, así como la maternidad o responsabilidades familiares. Podríamos pensar que estos obstáculos los perciben fundamentalmente las mujeres que están casadas, viven en pareja o son madres, pero el resultado de la encuesta arroja un dato importante en este sentido y es que este aspecto personal no incide en la respuesta, el grupo es heterogéneo y las dificultades de conciliación no son exclusivas para las mujeres casadas o con hijos, este es un factor que no incide en la respuesta.

3. Conclusiones obtenidas del estudio de casos concretos

Con relación a la percepción de si ha mejorado la situación de las mujeres en el mercado laboral en los últimos tiempos, todas coinciden en una valoración positiva. Efectivamente hay más mujeres en política y en puestos de responsabilidad pero las entrevistadas consideran que todavía queda mucho por hacer, ya que coinciden en considerar que el acceso a los cargos de responsabilidad no se produce en condiciones de igualdad con los hombres. Cuando llegan también sufren desigualdad, como, por ejemplo, en las retribuciones económicas ya que están peor pagadas, salvo que se trate de un puesto en la Administración pública, que va por delante de la empresa privada en esta cuestión.

En los obstáculos que perciben que limitan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, sostienen que el hecho de que sean los hombres quienes deciden los ascensos o las personas que van a ocupar esos puestos hace que éstos tengan preferencias por el sexo masculino frente al femenino. Si bien, una vez que eligen a una mujer ésta evidencia que responde perfectamente e incluso, en algunos casos, mejor que los hombres. Ellas han de demostrar más y se les exige más que a un hombre.

Las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral también están presentes en las respuestas. Alguna entrevistada incluso ha manifestado que conoce muchos casos de mujeres que han renunciado a un cargo directivo por las dificultades de compaginarlo con

la atención y cuidado a su familia. Por el contrario, no se ha encontrado con ningún hombre que haya ejercido esa renuncia porque no se plantea esa dificultad.

Todas las entrevistadas coinciden en valorar positivamente las medidas correctoras para favorecer la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad o de toma de decisiones, si bien no estaban de acuerdo con las cuotas porque entendían que las mujeres deberían de acceder a los puestos por mérito y capacidad, han considerado que si las cuotas no fuesen obligatorias probablemente hoy no habría tantas mujeres en política y en puestos de responsabilidad.

Por último cabe destacar que la conciliación de la vida familiar y laboral está presente en todas las encuestas y en las entrevistas. La mayoría de las dificultades de acceso y desempeño de las mujeres de puestos de responsabilidad va ligada a las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral. La maternidad todavía se ve como un obstáculo para la mujer, el acceso a determinados puestos o el trato diferente al que se somete a un hombre o a una mujer por el simple hecho de ser mujer y la eventual posibilidad de que sea madre. Esta cuestión no se tiene en cuenta en el hombre, que pueda ser padre, ya que se considera que el cuidado de la prole y doméstico le corresponde a las mujeres y no a ellos.

Como conclusión final cabe destacar que la igualdad formal, la igualdad regulada y desarrollada en las diferentes leyes ayuda y ha mitigado algunos pero no resuelve todos los problemas que existen de discriminación y vulneración del principio de igualdad de oportunidades recogido en el art. 14 CE y todavía hoy es muy importante la doctrina que emana del TC interpretando leyes y sancionando discriminaciones que se siguen produciendo a pesar del enorme elenco normativo que tenemos en España.

BIBLIOGRAFÍA





BIBLIOGRAFÍA

- ABA CATOIRA, Ana, “Enseñanza de los derechos y libertades en las aulas del S. XXI”, en Lorenzo COTINO HUESO y Miguel PRESNO LINERA (eds.), *La enseñanza del Derecho constitucional ante el proceso de Bolonia. Innovación educativa en Derecho Constitucional 2.0*, Publicaciones de la Universidad de Valencia, Valencia, 2011.
- AGUT NIETO, Sonia y MARTÍN HERNÁNDEZ, Pilar, “Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica”, *Apuntes de Psicología*, 2007, vol. 25, núm. 2, 2007, págs. 201-214.
- ALARIO, Carmen *et alii*, *Nombra. En femenino y en masculino*, Instituto de la Mujer, Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, 1995.
- ALBERDI, Cristina, “La Constitución y la mujer”, *El País*, 7 de enero de 1978.
- ALBERDI, Inés, *La nueva familia española*, Taurus Pensamiento, Madrid, 1999.
- ALBERDI, Inés y MATAS, Natalia, *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*, Colección Estudios Sociales, Fundación La Caixa, Barcelona, 2002.

- ALARCÓN CABRERA, Carlos, “Reflexiones sobre la igualdad material”. *Anuario de Filosofía del Derecho*, tomo IV. 1987, págs. 31-42.
- ALONSO POBLACIÓN, Enrique, *Xénero, parentesco e traballo*, Xerais, Vigo, 2008.
- AMORÓS, Celia (coord.), *Actas del Seminario Permanente Feminismo e Ilustración, 1988-92*, Instituto de Investigaciones Feministas, Universidad Complutense de Madrid, 1992.
- ANKER, Richard, *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.
- ANTOPOULOS, Raina y KIM, Kim, “Public Job Creation Programs: the Economic Benefits of Investing in Social Care. Case studies in South Africa and the United States”, Levy Economics Institute of Bard College, Working Paper núm. 671, Annandale-on-Hudson, Nueva York, 2011, págs. 1-35.
- ARISTÓTELES, *Política*, Clásicos de Grecia y Roma, Alianza Editorial, Madrid, 2007.
- ASIÁN CHAVES Rosario, CABEZA VERDUGO, Francisca, RODRÍGUEZ SOSA, Vicente, “Formación en género en la Universidad, ¿materia de asignaturas específicas o de educación transversal?”, *Historia de la Educación latinoamericana*, vol. 17, núm. 24, enero-junio 2015, págs. 35-48.
- ASHMORE, Richard D., “Gender stereotypes”, en Richard D. Ashmore y Frances K. Del Boca (Eds.), *The Social Psychology of Female-Male Relations: A Critical Analysis of Central Concepts*, Academic Press, Orlando, 1985.
- AUBET, María José, *Ciudadanía y representatividad. Los sistemas electorales en Europa*, Bellaterra, Barcelona, 2000.
- BALAGUER CALLEJO, M^a Luisa, *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género*, Cátedra, colección Feminismos, 2005.
- BAÑO LEÓN, José María, “La igualdad como derecho público subjetivo”, *Revista de Administración Pública*, núm. 114, 1987, págs. 179-198.
- BARBERÁ HEREDIA, Esther, SARRIÓ, Maite y RAMOS, Amparo, “Mujeres y estilos de dirección: el valor de la diversidad”, *Revista de Intervención Psicosocial*, 1, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 2000, págs. 49-62.

- BARONE, Carlo, "Some things never change: Gender segregation in higher education across eight nations and three decades", *Sociology of Education*, vol. 84, 2011, págs.157-176.
- BARTLETT, Katherine, KENNEDY, Rosanne, *Feminist Legal Theory: Readings in law and gender*, Westview Press, Boulder- San Francisco- Oxford, 1991.
- BENGOCHEA GIL, M^a Ángeles, *La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo*, Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas", Universidad Carlos III de Madrid. DYKINSON, 2010.
- BLANCO VALDÉS, Roberto L., *El valor de la Constitución*, Alianza Editorial, Madrid, 1994.
- , *La Constitución de 1978*, Alianza Editorial, Madrid, 2003.
- , "Rompiendo techos de cristal", *La Voz de Galicia*, 25 de julio de 2017.
- BOIX PALOP, Andrés, "Las medidas para la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cargos representativos", en VV. AA., *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, La Ley, Madrid, 2008, págs. 215-241.
- BOIX REIG, Javier, "De la protección de la moral a la tutela penal de la libertad sexual", *Mujer y Derecho Penal. Presente y futuro de la regulación penal de la mujer*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, págs. 11-20.
- BOLAÑOS MUÑOZ, Lucy y JIMÉNEZ CORTÉS, Rocío, "La formación del profesorado en género", *Revista de Investigación Educativa*, vol. 25, núm. 1, 2007, págs. 77-98.
- BONACHERA VILLEGAS, Raquel, *La Mujer en el Derecho Procesal. Mujer e Igualdad en el derecho español*, Aranzadi, Navarra, 2014.
- BORDERÍAS MONDÉJAR, Cristina y CARRASCO BENGOA, Cristina, "Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", en Cristina BORDERÍAS MONDÉJAR et alii, *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona, 1994.
- BOSCH, Esperanza, "La vieja y la nueva universidad: cambios propuestos desde una perspectiva de género", *II Xornada de*

- Innovación Educativa en Xénero, Docencia e Investigación*, Unidade de Igualdade, Universidade de Vigo, 2013.
- BOURDIEU, Pierre, *La domination masculine*, Éditions du Seuil, París, 1998.
- BRAGE CAMAZANO Joaquín, “La orden de protección a las víctimas de la violencia doméstica: dimensión penal y afectación de derechos fundamentales”, *El Derecho*, año XI, núm. 1942, 16 de febrero de 2004, págs. 1-8.
- BRANISA, B., KLASSEN, S. Y ZIEGLER, M. “Gender inequality in social institutions and gendered development outcomes”, *World Development*, vol. 45, 2013, págs. 252-268.
- BRULLET, Cristina y SUBIRATS, Marina, *La coeducación*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid, 1990.
- CABANAS, Custodia; MORALES Elena y MOLINERO Silvia, *Mujeres en la alta dirección en España*, Centro de Gobierno Corporativo, Investigaciones y Publicaciones, Madrid, 2014.
- CABEZA PEREIRO, Jaime, “La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica”, *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 25, 2012, págs. 79-99.
- CABEZA SÁNCHEZ-ALBORNOZ, Sonsoles, “Legislación protectora de la maternidad en la época de la Restauración española”, *Cuadernos de Historia Moderna y Contemporánea*, núm. VI, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1985, págs. 147-162.
- CABO MESONERO, Sonsoles y MALDONADO ROMÁN, Laura, “Los movimientos feministas como motores del cambio social” en *Mujeres en Red. El periódico feminista*, <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article135>
- CALVO, Santiago, “Desigualdad económica y discriminación positiva”, en Irune Ariño *et alii* (coords.), *Mitos y realidades. El feminismo. ¿Es el feminismo dominante un movimiento liberador de la mujer?*, Instituto Juan de Mariana, Madrid, Marzo de 2019, págs. 57-78.
- CAMPOAMOR, Clara, *Mi pecado mortal. El voto femenino y yo*, Librería Beltrán, Madrid, 1936.
- CAMPS, Victoria, *El siglo de las mujeres*, Ediciones Cátedra, Madrid, 2000.

- CARAWAY, Teri L., *Assembling women: The feminization of global manufacturing*, ILR Press, Ithaca, Nueva York, 2007.
- CARBONELL, Miguel, *Igualdad y Constitución*, Consejo Nacional para prevenir la discriminación, México, 2004.
- CAREAGA, Pilar, “¿Se puede acabar con el sexismo en el lenguaje”, *Acción Educativa*, boletín Informativo núm. 28, 1984, págs. 11-14.
- CARRASCO CARRASCO, José, “Análisis y descripción de puestos de trabajo en la Administración Local”, *Revista Electrónica CEMCI*, núm. 2, 2009.
- CARRASCO MARTÍNEZ, Luis, *Estructura Social de España*, UNED, Illes Balears, 2008.
- CARRASQUERO CEPEDA, Maoly, “Participación femenina en los Consejos de Administración de las empresas: una aproximación a la propuesta de Directiva de 14 de noviembre de 2012 relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en las empresas”. *Estudios de Deusto*, vol. 62/1, Bilbao, enero-junio 2014, págs. 349-370.
- CARR-RUFFINO, Norma, “U.S. Women: breaking through the glass ceiling”, *Women in Management Review & Abstracts*, vol.6, núm. 5, 1991.
- CASTELLS, Manuel, *La era de la información. Economía, sociedad y cultura, El poder de la identidad*, vol.II, Alianza Editorial, Madrid, 1998.
- CASTRO MARTÍN, Teresa y SEIZ PUYUELO, Marta, “La transformación de las familias en España desde una perspectiva socio-demográfica”, en el *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*, Fundación FOESSA.
- COLLADO MATEO, Concepción, “Mujeres, poder y derecho”, *Feminismo/s*, núm. 8, 2006.
- COLOMER, Josep María, *Sobre los orígenes de los sistemas electorales y los partidos políticos*, Zona Abierta, 2005.
- CORDERO MARTÍN, María Guadalupe, y GARRIDO REINA, Paloma, “Intervenir en el techo de cristal desde prácticas innovadoras”, *Hekademos: revista educativa digital*, núm. 18, 2015.
- CORCHETE MARTÍN, M.^a José, *El defensor del pueblo y la protección de los derechos*. Universidad de Salamanca, 2002.
- , “Algunos apuntes sobre la igualdad en la Constitución española y sus situación sobre la mujer”, en María Ángeles González Bustos

- (coord.), *La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género*, Atelier, Barcelona, 2009.
- CORTADA ANDREU, Esther, “De las escuelas de niñas a las políticas de igualdad” en “La Educación entre dos siglos”, *Cuadernos de Pedagogía*, núm. 286, Barcelona, 1999, págs. 43-47.
- CORZO FERNÁNDEZ, Susana, “La presencia de la mujer en las listas electorales de las Comunidades Autónomas”, *Estudios regionales*, núm. 45, Universidad de Granada, 1996.
- COVES, A.M., COROMINAS, A., LUISA, A., MARTÍNEZ, C., “La valoración de puestos de trabajo y la discriminación retributiva”, 2ª *Jornadas Discriminación salarial. El derecho a trabajar en igualdad*, 3 y 4 de junio de 2002, Palacio de Congresos de Córdoba.
- CRENSHAW, Kimberlé Williams, “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”, *University of Chicago Legal Forum*, 1989, accesible on line en www.yale.edu/whff/pdf/Crenshaw_article.pdf
- CHRISTMAS-BEST, Verona y ULRIC Kjaer, “Why so few and why so slow? Women as parliamentary representatives in Europe from a longitudinal perspective”, en Heinrich Best y Maurizio Cotta (eds.), *Democratic representation in Europe: diversity, change and convergence*, Oxford University Press, Oxford, 2007.
- CRUZ, Jesús, “De cortejadas a ángeles del hogar: algunas reflexiones sobre la posición de la mujer en la élite madrileña, 1750-1850”, en SAINT SAËNS, Alain (coord.), “Historia silenciada de la mujer: la mujer española desde la época medieval hasta la contemporánea”, *Cursos de verano de El Escorial*, Editorial Complutense, Madrid, 1996.
- CRUZ VILLALÓN, Pedro, “Formación y evolución de los derechos fundamentales”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núms. 25-27, 1988.
- CUENCA GÓMEZ, Patricia, “Mujer y Constitución: los derechos de la mujer antes y después de la Constitución española de 1978”, *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, núm. 8, julio 2008.
- DE CABO MARTÍN, Carlos, *Teoría Constitucional de la Solidaridad*, Marcial Pons, Madrid, 2006.

- , *Teoría histórica del Estado y del Derecho Constitucional*, PPU, Barcelona, 1993.
- , "Intervención en las Actas de la Jornada sobre orientación y método del Derecho Constitucional", *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 21, 2008.
- DEL CAMPO, Salustiano y TEZANOS, José Félix, *La Sociedad. España siglo XXI*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2008.
- DE CERVANTES, Miguel, *El ingenioso hidalgo Don Quijote de la Mancha*, Capítulo V, Segunda parte, 1615. "De la discreta y graciosa plática que pasó entre Sancho Panza y su mujer Teresa Panza, y otros sucesos dignos de feliz recordación", accesible on line en <http://e-bookss.blogspot.com.es>
- DE VEGA, José Augusto, *Proceso penal y derechos fundamentales desde la perspectiva jurisprudencial*, Colex, Madrid, 1994.
- DEL OLMO CAMPILLO, Gemma y MÉNDEZ MIRAS, Ana, *En dos palabras. En femenino y en masculino*, Serie Lenguaje, núm. 2, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.
- DELGADO, Irene (ed.), *Alcanzando el equilibrio. El acceso y la presencia de las mujeres en los parlamentos*, Tirant lo blanch, Valencia, 2011.
- DELGADO OCANDO, José Manuel, *Problemas fundamentales de metodología de la Ciencia del Derecho*, Universidad de Zulia, Maracaibo, 1974.
- DICKERSON, Niki Ta, "Is racial exclusion gendered? The role of residential segregation in the employment status of black women and men", *Feminist Economics*, vol. 8, núm. 2, 2002.
- DIZ OTERO, Isabel y LOIS GONZÁLEZ, Marta, *¿Han conquistado las mujeres el poder político? Un análisis de su representación política en las instituciones autonómicas*, Catarata, Madrid, 2012.
- , *Mujeres, instituciones y política*, Bellaterra, Barcelona, 2007.
- DOMÍNGUEZ ALCÓN, Carmen, *Construyendo el equilibrio. Mujeres, trabajo y calidad de vida*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2001.
- DUFLO, Esther, "Women Empowerment and Economic Development", *Journal of Economic Literature*, vol. L, diciembre, 2012.
- DURÁN Y LALAGUNA, Paloma, "Notas sobre la igualdad", *Anuario de Filosofía del Derecho*, tomo XI, 1994, págs. 229-241.

- EGIDO, Ángeles y FERNÁNDEZ ASPERILLA, Ana, *Ciudadanas, militantes, feministas. Mujer y compromiso político en el siglo XX*, Ed. Eneida, Madrid, 2011.
- EL MUNDO (periódico), “La mujer aún no ha logrado la igualdad”, *El Mundo*, editorial, 8 de marzo de 2016.
- EL PERIÓDICO DE EXTREMADURA, “La igualdad entre hombres y mujeres”, *El Periódico de Extremadura*, editorial, 17 de marzo de 2007.
- ELÓSEGUI ITXASO, María, “Igual salario por trabajo de igual valor”, *Persona y Derecho*, núm. 54, 2006, págs. 119-150.
- ESPINOSA GUTIÉRREZ, Jesús, “Discursos de hombres en los márgenes del patriarcado. Progresistas, profeministas e igualitarios en España (1868-1939)” Comunicación en el V Congreso Universitario Internacional “Investigación y Género”, Universidad de Sevilla, Ed. @rea digital 2.0, Sevilla, 2014.
- ESQUEMBRE VALDÉS, María del Mar, *Derecho constitucional y género. Materiales y enseñanza crítica en Teoría del estado y Derecho constitucional*, Universidad de Alicante, 2013.
- , “Ciudadanía y género. Una reconstrucción de la tríada de derechos fundamentales” en Cristina MONEREO ATIENZA y José Luis MONEREO PÉREZ (coords.), *Género y derechos fundamentales*, Comares, Granada, 2010, págs. 135-174.
- , “Derecho Constitucional y género. Una propuesta epistémica metodológica”, en VV. AA., *Igualdad y democracia: el género como categoría del análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla*, Corts Valencianes, 2014 págs. 229-239. http://feministasconstitucional.org/wpcontent/uploads/2016/07/00_Igualdad_y_democracia_llibre_homenatge_JS-1.pdf
- ESTEVE-VOLART, Berta, “Gender Discrimination and Growth: Theory and Evidence from India”, The Suntory Centre - Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines (STICERD), *Development Economics Papers*, London School of Economics, núm. 42, 2004.
- EZQUERRA, Sandra, “Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real”, *Investigaciones Feministas*, 2011, vol. 2, págs. 175-195.

- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS. Área de Igualdad, *Estudio sobre el Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Representación de Mujeres en el ámbito de la Política Local*, Madrid, 2009.
- FEMENÍAS, M^a Luisa, “Mujer y jerarquía natural en Aristóteles”, *Encuentro internacional de Filosofía y feminismos*, México, UNAM, 1988.
- FERNÁNDEZ, JUAN, *Género y Sociedad*, Pirámide, Madrid, 1998.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, Juan Antonio y TOBÍO SOLER, Constanza, *Las familias monoparentales en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.
- FERNANDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, Dionisio, “El principio de igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea: evolución y régimen vigente”, en Justo REGUERO CELADA y Ascensión GARCÍA TRASCASAS (coords.), *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (estudios)*, Comares, Granada, 2008, págs. 29-80.
- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Miguel Ángel, *El principio de igualdad constitucional ante la ley*, Conosur, Santiago de Chile, 2001.
- FERNÁNDEZ GUERRERO, Olaya, “Las mujeres en el Islam: una aproximación”, *Brocar: cuadernos de investigación histórica*, núm. 35, 2011, págs. 267-286.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, José Julio *La inconstitucionalidad por omisión. Teoría general, Derecho Comparado, el caso español*, Civitas, Madrid, 1998.
- , *La Justicia Constitucional Europea ante el Siglo XXI*, Tecnos, Madrid, 2002.
- , “Los tipos de discriminación y la cuestión de género: una explicación parcial explicativa” en José Agustín GONZÁLEZ-ARES (coord.), *Mujer, política e igualdad*, Tirant lo blanch, Valencia, 2017, págs. 145-158.
- , *Los fundamentos del Derecho Constitucional*, Centro de Estudios Constitucionales, Tribunal Constitucional del Perú, Lima, 2008.
- , “Seguridad y libertad: ¿equilibrio imposible? Un análisis ante la realidad de internet, en *Internet: un nuevo horizonte para la seguridad y la defensa*, en José Julio FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ y

- Daniel SANSÓ-DUBERT PASCUAL, Universidad de Santiago de Compostela, 2010, págs. 9-26.
- FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela, “La igualdad compleja en el constitucionalismo del S.XXI. Referencia especial a la no discriminación por razón de sexo”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 2008, págs. 245-271.. Accesible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/4055/5200>
- FONTENLA, Marta, *Diccionario de estudios de género y feminismo*, Biblos, Buenos Aires, 2008.
- FOLEY S., KIDDER, D. y POWELL, G. “The Perceived Glass Ceiling and Justice Perceptions: An Investigation on Hispanic Law Associates”, *Journal of Management*, núm. 28 (4), 2002,
- FORO ECONÓMICO MUNDIAL (WEF) *The Global Gender Gap Report 2015*, Ginebra, 2015
- FRAILE, Marta, “El mito de la diferencia y la igualdad de género”, *Tribuna, El País*, 8 de junio de 2016.
- FREIXES SANJUAN, Teresa, “Constitución, Tratado de Ámsterdam e igualdad entre hombres y mujeres”, en VV. AA., *Consolidación de derechos y garantías: los grandes retos de los derechos humanos en el siglo XXI*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1999, págs. 173-222.
- GABALDÓN, Patricia, *Mujeres en los Consejos de Administración y en la Alta Dirección en España*, Investigaciones y Publicaciones 2013 (I). Centro de Gobierno Corporativo, Madrid, 2013.
- GALLEGO MÉNDEZ, María Teresa, “Feminismo y política: sobre el criterio de paridad”, en Pilar PÉREZ CANTÓ y Elena POSTIGO CASTELLANOS (eds.), *Autoras y Protagonistas*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2000, págs. 385-396.
- GALVEZ MUÑOZ, Luis, “La cláusula general de igualdad”, *Anales de Derecho*, núm. 21, Universidad de Murcia, 2003.
- GARCÍA AMADO, Juan Antonio, “Problemas metodológicos del principio constitucional de igualdad”, *Anuario de Filosofía del Derecho*, núm. 4, 1987, págs. 111-132.
- GARCÍA MESEGUER, Álvaro, *¿Es sexista la lengua española?* Paidós, Barcelona, 1994.

- GARCÍA MORILLO, Joaquín, “La cláusula general de la igualdad”, en VV. AA., *Derecho Constitucional. Vol. 1. El ordenamiento constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- GARCÍA PELAYO, Manuel, *Derecho Constitucional Comparado*, Alianza, Madrid, 1991.
- GARCÍA VÁZQUEZ, Sonia (coord.), *El Derecho Constitucional en el Cine. Materiales didácticos para un sistema ECTS*, Servizo de Publicacións. Universidade da Coruña, A Coruña, 2012.
- GAUTHIER, A.H.; SMEEDING, T.M. y FURSTENBERG, F.F. “Are Parents Investing Less Time in Children? Trends in Selected Industrialized Countries”, *Population and Development Review*, vol. 30, núm. 4, 2004.
- GIDDENS, Anthony, *Sociología*, Alianza, Madrid, 1992.
- GIL RUIZ, Juana, “Introducción de la perspectiva de género en las titulaciones jurídicas: hacia una formación reglada”, *Revista de Educación y Derecho*, núm. 10, 2014.
- , “Una visión de mujer en el pensamiento de John Stuart Mill”, *Télos. Revista Iberoamericana de Estudios Utilitaristas*, vol. II, núm. 1, 1993, págs. 31-42. Disponible en Repositorio Institucional Minerva da USC <http://hdl.handle.net/10347/5607>
- GIMÉNEZ GLUCK, David, *Una manifestación polémica del principio de igualdad: acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa*, Tirant lo Blanch, 1998.
- , “El control de constitucionalidad de las cuotas basadas en la clase social”, *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, núms. 30-31, 2000, págs. 29-48.
- GOIG MARTÍNEZ, Juan Manuel (coord.), *La Organización del poder en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español*, Universitat, Madrid, 2014.
- GINER, Salvador, *Sociología*, Nexos, Barcelona, 1986.
- GÓMEZ ORFANEL, Germán, “Acciones positivas a favor de la mujer en España: doctrina, jurisprudencia y legislación”, *Anuario de Derechos Humanos*, vol. 9, 2008, págs. 379-402.
- GONZÁLEZ-ARES FERNÁNDEZ, José Agustín (coord.), *Mujer, Política e Igualdad. De las Palabras a los Hechos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

- GONZÁLEZ, Ana y LOMAS, Carlos (coords.), *Mujer y educación: educar para la igualdad, educar desde la diferencia*, Grao, Barcelona, 2006.
- GONZÁLEZ, Juan Jesús, *Tres décadas de cambio social en España*, Alianza Editorial. Madrid, 2006.
- GONZÁLEZ BEILFUSS, Markus, *Tribunal Constitucional y reparación de la discriminación normativa*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000.
- GONZÁLEZ, Teresa, “La religión y la equidad de género”, *Revista de Equidad de Género*, marzo de 2011, accesible en:
<http://revistaequidad.wordpress.com/2011/03/22/la-religion-y-la-equidad-de-genero/>
- GRACIA, Enrique y MERLO, Juan, “Intimate Partner Violence Against Women and The Nordic Paradox”, *Revista Social Science and Medicine*, vol. 157, May 2016.
- GRIJELMO, Alex, “Miembros y miembras”, *El País*, 24 de mayo de 2015.
- GUDE FERNÁNDEZ, Ana, “El principio de igualdad: a propósito de las discriminaciones y acciones positivas (una visión europea)”, *Parlamento y Constitución*, núm. 5, 2001, págs. 145-175.
- GUDE FERNÁNDEZ, Ana, LÓPEZ PORTAS, Begoña, SANJURJO RIVO, Vicente A. “La LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género: algunas consideraciones desde el punto de vista jurídico-constitucional”, en María Sol RODRÍGUEZ CALVO y Fernando VÁZQUEZ-PORTOMEÑE SEIJAS (dirs.); Gumersindo GUINARTE CABADA y José Ignacio MUÑOZ BARÚS (coords.) *La violencia de género. Aspectos médico-legales y jurídico-penales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- GUTIERREZ DELGADO, José Manuel, ponencia “Concepto de igualdad y discriminación directa e indirecta en la normativa y jurisprudencia en distintos países. El caso de España realizada en las Jornadas sobre “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”, Instituto de la Mujer, Madrid, 1998.
- HELLER, Herman, *Escritos políticos*, Alianza, Madrid, 1985.

- HERNÁNDEZ CATALÁN, Rosario, “El Quijote y el feminismo”, Sección abierta, *Círculo hermenéutico*, mayo, 2005, págs. 34-44.
- HERNÁNDEZ GIL, Antonio, *Metodología de la Ciencia del Derecho*, Uquina, Madrid 1971.
- HIRATA, Helena *et alii*, *Diccionario crítico del feminismo*, Síntesis, Madrid, 2002.
- HOBBS THOMAS, *El Leviatán*, Biblioteca virtual <http://www.biblioteca.org.ar/libros/656384.pdf>
- HYMOWITZ, Carol y SCHELLHARDT, Timothy D., “The Glass Ceiling: Why Women Can’t Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Job”, *Wall Street Journal*, 24 de marzo de 1986.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *Los medios de comunicación con mirada de género*, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, Junta de Andalucía, Sevilla, 2007.
- , *Mujer e igualdad: la norma y su aplicación*, Sevilla, 1999.
- ISOTES mujer y talento, *La mujer directiva en España. Women as Leaders*, Pwc, 2014.
- JACQMAIN, Jean, “Protection de la maternité. L’exécution de la directive européenne 92/85”, *Chronique de Droit Social*, núm. 8, 1995, págs. 361-370.
- JIMÉNEZ CAMPO, Javier, “La igualdad jurídica como límite frente al legislador”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 9, Madrid, 1983, págs. 71-116.
- JIMÉNEZ RODRIGO, M.^a Luisa, ROMAN ONSALO, Marisa y TRAVERSO CORTES, Joaquín, “Lenguaje no sexista y barreras a su utilización. Un estudio en el ámbito universitario”, *Revista de Investigación en Educación*, núm. 9 (2), 2011, págs. 174-183.
- JOHNSSON, Anders B. “Audiencia Parlamentaria Anual ante naciones Unidas. Nueva York 14 y 15 de noviembre de 2013” *Serie Unión Interparlamentaria*, núm. 9, Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, Senado de la República de los Estados Unidos Mexicanos, LXII Legislatura.
- JURADO, Teresa, “Las nuevas familias españolas”, en Juan Jesús GONZÁLEZ y Miguel REQUENA (eds.), *Tres décadas de cambio social en España*, Alianza Editorial, Madrid, 2006, págs. 51-80.

- LAGARDE, Marcela, "Identidad de género y derechos humanos", *Estudios sobre Derechos Humanos*, tomo IV, Instituto de Derechos Humanos, San José de Costa Rica, 1996.
- LAMAS, Marta, "Diferencias sexo, género y diferencia sexual", *Cuicuilco*, vol. 7, núm. 18, enero-abril, 2000, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México D. F. Accesible en: <http://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
- LAPORTA SAN MIGUEL, Francisco Javier, "El principio de igualdad: introducción a su análisis", *Sistema: revista de ciencias sociales*, núm. 67, Madrid, 1985, págs. 3-32.
- LARRAÑAGA SARRIEGI, Mercedes, *Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*, Universidad del País Vasco, http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0250/Larra_flgaga_20Mercedes.pdf
- LATORRE LATORRE, Virgilio, "Exhibicionismo y provocación sexual", en VV. AA., *Mujer y Derecho Penal. Presente y futuro de la regulación penal de la mujer*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.
- LEÓN BASTOS, Carolina, *La interpretación de los derechos fundamentales según los tratados internacionales sobre Derechos Humanos*, Reus. Madrid, 2010.
- LERNER Gerda, *The Creation of Patriarchy*, Oxford University Press, Nueva York, 1986.
- LICERAS RUIZ, Dolores, "Las políticas de creación de empleo", *Revista de Derecho de la Unión Europea*, núm. 5, 2003, págs. 117-126.
- LOIS, Marta y ALONSO, Alba, *Ciencia política con perspectiva de género*, Akal, Madrid, 2014.
- LOMBARDO, Emanuela, *La europeización de la política española de igualdad de género*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2004.
- LÓPEZ AGUILAR, Juan Fernando, "El principio de igualdad", en VV. AA., *Derecho Constitucional*, Tecnos, Madrid, 1999, págs. 74 y ss.
- LÓPEZ GARCÍA, José Antonio y DEL REAL, J. Alberto (eds.), *Los derechos; entre la ética, el poder y el derecho*, Dykinson, Madrid, 2000.
- LORENTE ACOSTA, Miguel, "Machismo, continuidad y repetición", *El Mundo*, 14 de noviembre de 2015.

- LOUSADA AROCHENA, José Fernando, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.
- LUCAS, Anna, MENÉNDEZ, Clara y BARDAJÍ Azucena, “Mujeres y ciencia: ¿discriminación basada en la evidencia?”, *La Vanguardia*, 10 de febrero de 2017.
- LLANOS CABANILLAS, Beatriz y otras, *La apuesta por la paridad: democratizando el sistema político en América Latina. Los casos de Ecuador, Bolivia y Costa Rica*, Organización de los Estados Americanos - Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral, Biblioteca Nacional, Perú, 2013.
- MACÍAS JARA, María, *La democracia representativa paritaria: consideraciones al hilo de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, UCOPress, Universidad de Córdoba, Córdoba, 2008.
- , “El principio de presencia equilibrada en la Ley orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Anuario de la Facultad de Derecho (Universidad de Alcalá)*, núm. 4, 2011, págs. 223-249.
- Maccoby, E. E. y Jacklin, C. N., *The Psychology of Sex Differences*, Stanford University Press, Stanford, 1974.
- MAGRO SERVET, Vicente, *Soluciones de la sociedad española ante la violencia que se ejerce sobre las mujeres*, La Ley, Madrid, 2005.
- MANHEIM, Jarol B. y RICH, Richard C., *Análisis político empírico. Métodos de investigación en Ciencia Política*, Alianza Editorial, Madrid, 1988.
- MARÍN IBÁÑEZ, Ricardo, “La determinación de los objetivos de la educación”, en VV. AA., *Filosofía de la Educación Hoy*, UNED, Madrid, 1990, págs. 165 a 179.
- MARTÍN RETORTILLO, Lorenzo y DE OTTO PARDO, Ignacio, *Derechos fundamentales y Constitución*, Civitas, Madrid, 1988.
- MARTÍNEZ, C., COROMINAS, A., COVES, A., LUSA, A., “El principio de igualdad de retribución y la valoración de puestos”, en II Congreso Internacional de Ingeniería Industrial “Trascendiendo fronteras. Retos y Estrategias de la Globalización”, Villahermosa, México, 2002.

- MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, Pablo, “Masculinidades: ¿nuevas construcciones? o ¿más de lo mismo?”, *Revista de economía y ciencias sociales*, Universidad Central de Venezuela, 2002.
- MARTÍNEZ GARCÍA, M.^a Luisa, “La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad”, tesis doctoral de la Universidad de Murcia, Facultad de Derecho, 2016.
- MARTÍNEZ TAPIA, Ramón, *Igualdad y razonabilidad en la justicia constitucional española*, Universidad de Almería, Servicio de Publicaciones, 2000.
- MARTÍNEZ VEIGA, Ubaldo, *Mujer, trabajo y domicilio: los orígenes de la discriminación (Antropología)*, ICARIA Editorial, Institut Català d'Antropologia, Barcelona, 1996.
- MEDINA ESPINO, Adriana, *La participación política de las mujeres. De las cuotas de género a la paridad*, Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género CEAMEG, México D.F., 2010.
- MELADO LIROLA, Ana Isabel, “La integración de la perspectiva de género en la asignatura de Derecho Constitucional. Una cuestión metodológica”, *Docencia y Derecho. Revista para la docencia jurídica universitaria*, núm. 6, 2013, págs. 1-21.
- MELERO AGUILAR, Noelia, “Reivindicar la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad: una aproximación al concepto de género”, *Barataria, Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, núm. 11, Ciudad Real, 2010, págs. 73-83.
- MELERO ALONSO, Eduardo, “La dogmática jurídica es política. La importancia de las concepciones políticas en el trabajo de los juristas: un acercamiento desde el derecho público”, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 9, 2003, págs. 235-263.
- MESTRE I MESTRE, Ruth, *Mujeres, derechos y ciudadanías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- MÍGUEZ MACHO, Luis, “La polémica sobre la compatibilidad con el principio constitucional de no discriminación por razón de sexo de los conciertos de la administración con los centros que imparten educación diferenciada”, *Persona y derecho. Revista de fundamentación de las Instituciones jurídicas y de Derechos Humanos*, núm. 72, 2015, págs. 237-264.

- MILLETT, Kate, *Política sexual*, Cátedra, Madrid, 2010.
- MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES, *Científicas en cifras*, 2017.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD, *Científicas en cifras*, 2011.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD. *Científicas en cifras*, 2013.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, *Datos básicos del sistema universitario español, Curso 2013-2014*.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres*, Madrid, 2001.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO DE LA MUJER, *Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva*, Madrid, 2001.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO DE LA MUJER, *Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional*, Madrid, 2001.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO DE LA MUJER, *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*, Madrid, 1997.
- MOLINA SÁNCHEZ, Elena, “Acabemos con el sexismo”, *El País*, 20 de mayo de 2016.
- MORAGA GARCÍA, Ma Ángeles, “La igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Española de 1978”, *Feminismo/s*, 8, diciembre 2006.
- MORRISON Ann M. et alii, “*Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America’s Largest Corporations?*”, Addison-Wesley, Reading, 1987.
- MUÑOZ LEDO, Porfirio, “Igualdad de género”, *El Universal*, 12 de marzo de 2016.
- NEWCOMB, Theodore Mead, *Social Psychology*, Dryen Press, Nueva York, 1950.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, “El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales. Perspectiva

- constitucional reciente”, *Lan harremanak, Revista de relaciones laborales*, núm. 25, 2011, págs. 19-52.
- NOHLEN, Dieter, *Sistemas electorales del mundo*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1981.
- NUÑO GÓMEZ, Laura, *Mujeres: de lo privado a lo público*, Tecnos, Madrid, 1999.
- OLIVER ARAUJO, Joan, *Los sistemas electorales autonómicos*, Generalitat de Catalunya - Institut d'Estudis Autonòmics, Con(Textos), Barcelona, 2011.
- ORTIZ CORULLA, Carmen, *La participación política de las mujeres en la democracia (1979-1986)*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1987.
- OSBORNE VERDUGO, Raquel, “Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad”, *Política y sociedad*, vol. 42, núm. 2, 2005, págs. 163-180.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos *et alii*, *La igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ratio Legis, Salamanca, 2011.
- PASTOR GOSALBEZ, Inma, “Las mujeres en la universidad: ¿de la igualdad de oportunidades a la igualdad efectiva?”, *Mientras tanto*, 2 de septiembre de 2012. <http://mientrastanto.org/boletin-105/ensayo/las-mujeres-en-la-universidad-de-la-igualdad-de-oportunidades-a-la-igualdad-efect>
- PATEMAN, Carole, *Críticas feministas a la dicotomía público/privado*, Paidós, Barcelona, 1996.
- PAZOS MORÁN, María, “La igualdad de género como condición para la sostenibilidad demográfica”, *Papeles de Trabajo*, Instituto de Estudios Fiscales, núm. 11, 2011.
- PECES BARBA, Gregorio, *Los valores superiores*, Tecnos, Madrid, 1986.
- PERÁN QUESADA, Salvador, *Derecho social y género*, Thomson Reuters Aranzadi, 2014.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa, *Principio de igualdad y Derecho Positivo: discriminación directa, indirecta y acción positiva*, Emakunde, Victoria, 1997.
- , *Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*, Junta de Andalucía, Consejería de Empleo, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009.

- , “La acción positiva. Justificación jurídico-constitucional”, *Jóvenes*, núms. 4-5, 1995, págs. 82-91.
- , “Igualdad entre hombres y mujeres. Transversalidad de género y acción positiva en la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” en Jornada de mujeres y hombres sindicalistas 12 y 13 de junio de 2007, Consejo Económico y Social. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Accesible en <http://www.ccoo.es/55d4422c766960c39b3d93966313a9cf000001.pdf>
- PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique, *Sobre la igualdad en la Constitución Española*, Anuario de Filosofía del Derecho, núm. 4, 1987, págs. 133-152.
- , *Dimensiones de la igualdad*, Dykinson, Madrid, 2007.
- PÉREZ ROYO, Javier, *Curso de Derecho Constitucional*, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y sociales, Madrid, 1997.
- PÉREZ SEDEÑO, Eulalia *et alii*, *Conceptualización de lo femenino en la filosofía antigua*, Siglo XXI, Madrid, 1994.
- PESTAÑA RUIZ, Celia, “Evolución jurídica de la mujer casada en el sistema matrimonial español de la época preconstitucional”, *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 16, 2016. Disponible en <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rej/article/view/3210>
- PHILLIPS, Anne, *The Politics of Presence*, Oxford University Press, Oxford, 1995.
- PITKIN Hanna Fenichel, *The concept of representation*, University of California Press, Berkeley and Los Angeles, 1967.
- PITKIN, Hanna Fenichel, *El concepto de representación*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1985.
- PONTE IGLESIAS, M. ^a Teresa, “La protección de las mujeres y las niñas en situación de desplazamiento forzado: un reto para nuestro Derecho Internacional y Europeo de nuestro tiempo”, *Anuario de los cursos de Derechos Humanos de Donostia-San Sebastian*, vol. XVI, 2017, págs. 247-282.
- PORTERO MOLINA, José Antonio, *Constitución y jurisprudencia constitucional*, Tirant lo blanch, Valencia, 2012.
- RADFORD RUETHER, Rosemary, “El maltrato de las mujeres y la tradición religiosa”, Serie “Mujer” núm. 35, Lima, Creatividad y Cambio (eds.), abril de 1979. Mimeografiado. Accesible en <http://>

- heroinas.blogspot.com.es/2013/08/el-maltrato-de-las-mujeres-y-la.html y <http://usuariis.tinet.cat/fqi/forum13/ruether.pdf>
- REGUERO CELADA, Justo (coord.), *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*, Comares, Granada, 2008.
- REYNOSO, Julissa, *Perspectives of Intersections of Race, Ethnicity, Gender and Other Grounds: Latinas at the Margins*, *Harvard Latino Law Review*, vol. 7, 2004, págs. 63-73.
- REQUERO IBÁÑEZ, José Luis, “Constitucionalidad y marco jurídico de la Ley sobre Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres”, *Aqualitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 20, 2007, págs. 22-35.
- RESKIN, Barbara y PADAVIC, Irene, “Women and Men at Work”, Pine Forge Press, Thousand Oaks, 1994.
- REY MARTÍNEZ, Fernando, *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, McGraw-Hill, Madrid, 1995.
- , “La discriminación positiva de mujeres (comentario a propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad de 17 de octubre de 1995, asunto Kalanke)”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 47, 1996, págs. 309-332.
- , “¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad constitucional?”, *Anales de la Cátedra de Francisco Suárez*, 45, 2011, págs. 167-181.
- RODRÍGUEZ LÓPEZ, Rosalía, DÍAZ RUBIO, Patricia, DÍEZ PERALTA, Eva, ROCA FERNÁNDEZ-CASTANY, María Luisa, PÉREZ LÓPEZ, María del Carmen, MARTOS CALABRÚS, María Angustias, CAÑABATE POZO, Rosario, BONACHERA VILLEGAS, Raquel, PÉREZ FERRER, Fátima y MELADO LIROLA, Ana Isabel, *Mujer e igualdad en el Derecho español*, Thomson Reuters- Aranzadi, 2014.
- RODRÍGUEZ PIÑEIRO, Miguel y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986.
- ROIG I BERENGUER, Rosa Mari, *La élite parlamentaria femenina en el Parlamento de Cataluña, en el Congreso de los Diputados y en el Parlamento Europeo (1979-2000)*. Tirant lo blanch, Valencia, 2009.
- , “Las mujeres candidatas al Congreso de los Diputados en España (1979-2000)”, *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, núm. 57, 2006, págs. 163-172.

- ROLDÁN GARCÍA, Elena *et alii*, “Segregación laboral y techo de cristal en Trabajo Social: análisis del caso español”, *Portularia: Revista de Trabajo Social*, núm. 2, 2012, págs. 43-56.
- ROQUETA, Marta, “Lengua y sexismo”, *El Periódico*, 12 de mayo de 2016.
- RUBIO CASTRO, Ana, “Igualdad y diferencia. ¿Dos principios Jurídicos?”, *Derechos y Libertades: Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, núm. 4, 1995, págs. 259-286.
- ROUSSEAU, Jean-Jacques, *Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres y otros escritos*, Tecnos, Madrid, 1995.
- , *Emilio, o De la educación*, Alianza, Madrid, 1997.
- RUBIO LLORENTE, Francisco, *La forma del poder. Estudios sobre la Constitución*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1997.
- , *Derechos fundamentales y principios constitucionales*, Ariel, Barcelona, 1995.
- , “La igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 31, 1991, págs. 9-36.
- SÁEZ BUENAVENTURA, Carmen, “El hecho maternal: la mística, el mito y la realidad” en María Asunción GONZÁLEZ DE CHÁVEZ (comp.), *Subjetividad y ciclos vitales de las mujeres*, Siglo veintiuno de España, Madrid, 1999.
- SAFFIOTI, Heleith I. B., “Women in Class Society”, *American Journal of Sociology*, vol. 119, núm. 6, mayo 2014, págs. 1821-1827.
- SALAZAR BENÍTEZ, Octavio, “La ciudadanía compleja como fundamento de la paz social”, trabajo realizado en el marco del Grupo de Investigación SEJ 372, “Democracia, Pluralismo y Ciudadanía”. Accesible en: <http://ipaz.ugr.es/wp-content/files/publicaciones/ColeccionEirene/eirene20/eirene20ap4.pdf>
- SALDAÑA DÍAZ, M.^a Nieves, “Los estudios de género en los Grados en Derecho: propuestas para un diseño curricular de la Enseñanza del Derecho Constitucional con perspectiva de género en el Espacio Europeo de Educación Superior”, *Revista de Educación y Derecho*, núm. 3, 2011.
- SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Elena *et alii*, *Las maestras de la república*, Fundación Pablo Iglesias, Catarata, Madrid, 2012.

- SANCHEZ DE MADARIAGA, Inés, BRUQUETAS CALLEJO, María y RUÍZ SÁNCHEZ, Javier, *Ciudades para las personas. Género y urbanismo: estado de la cuestión*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2004.
- SARTORI, Giovanni, *Ingeniería constitucional comparada. Una investigación de estructuras, incentivos y resultados*, Fondo de Cultura Económica, México, 1994.
- SEIJAS VILLADANGOS, M.^a Esther, “Retos constitucionales en materia de género”, *Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia*, núm. 10, 2015, págs. 1-15.
- SEKKAT, K.; SZAFARZ, A. y TOJEROW, I., “Women at the Top in Developing Countries. Evidence from Firm Level Data”, *IZA Discussion Paper*, núm. 9537, Institute for the Study of Labour, Bonn, 2015.
- SERRA CRISTÓBAL, Rosario, “La discriminación indirecta por razón de sexo”, en María Josefa RIDAURA (coord.), *Discriminación versus diferenciación: especial referencia a la problemática de la mujer*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, págs. 365-398.
- (coord.), *La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- , “La presencia de mujeres en los Parlamentos Autonómicos. La efectividad de las medidas de paridad adoptadas por los partidos políticos y por el legislador”, *Revista de estudios políticos*, núm. 141, 2008, págs. 161-195.
- SEVILLA MERINO, Julia, “Democracia paritaria y Constitución”, *Seminario “Balance y Perspectivas de los Estudios de las Mujeres y del Género”*, 2003, págs. 28-58. Accesible en: <http://www.democraciaparitaria.com/administracion/documentos/ficheros/28112006125125JULIASEVILLA%20democracia%20paritaria%20y%20constitucion.pdf>
- SCHMITT, Carl, *Teoría de la Constitución*, Alianza Editorial, Madrid, 2011.
- SILVERA, Rachel, “Los salarios ¿cuándo todas las demás circunstancias se mantienen desiguales?”, en Chantal ROGERAT, Margaret MARUANI y Teresa TOMS (coords.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona, 2000, págs. 189-206.

- SOLÉ, Carlota, “La mujer en España”, en Salustiano DEL CAMPO URBANO y José Félix TEZANOS TORTOJADA (coords.), *España Siglo XXI. Volumen I: La sociedad*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2008, págs. 217-234.
- STUART MILL, John y TAYLOR MILL, Harriet, *Ensayos sobre la igualdad sexual*, Cátedra, 2001.
- STUART MILL, John, *The Subjection of Women*, Longman, Londres, 1869. Hay ediciones en castellano, como la hecha y prologada por Emilia Pardo Bazán bajo el título *La esclavitud femenina* y que es accesible en <http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/la-esclavitud-femenina--0/html/>
- SUK, Julie C., “Are Gender Stereotypes Gad for Women? Rethinking Antidiscrimination Law and Work-Family Conflict?”, *Columbia Law Review*, Vol. 110, núm.1, enero 2010, págs. 1-69.
- TAMAYO, Juan José, *Discriminación de las mujeres y violencia de género en las religiones*, Fundación Carolina, 2011.
- TAWNEY, R. H., *Equality*, Allen and Unwin, 4ª ed., Londres, 1979.
- TOBÍO, Constanza, *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Ediciones Cátedra, Madrid, 2005.
- TORRES GONZÁLEZ, Obdulia. y BERNADETTE, Pau, “ ‘Techo de cristal’ y ‘suelo pegajoso’. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología”, *Revista CTS*, nº 18, vol. 6, agosto de 2011, págs. 35-59. Disponible en <http://www.revis-tacts.net/files/Volumen%206%20-%20N%C3%BAmero%2018/FINALES/Torres.pdf>
- UNIÓN INTERPARLAMENTARIA, *Igualdad en la Política: Un estudio sobre mujeres y hombres en los Parlamentos*. Reportes y Documentos núm. 54, 2008. Disponible en <http://archive.ipu.org/PDF/publications/equality08-s.pdf>
- VAÍLLO, María, “La investigación sobre libros de texto desde la perspectiva de género. ¿Hacia la renovación de los materiales didácticos?”, *Tendencias Pedagógicas*, núm. 26, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2016, págs. 97-124.
- VALCÁRCEL, Amelia, *La política de las mujeres*, Cátedra, 3ª ed., Madrid, 2004.
- , *Feminismo en el mundo global*, Cátedra, Madrid, 2008.

- VALLET DE GOYTISOLO, Juan Berchmans, *Metodología de la ciencia expositiva y explicativa del Derecho*, Fondo Cultural del Notariado, Madrid, 2000.
- VALLÉS AMORES, M.^a Luisa, “La posición jurídica de la mujer a través de las reformas del Derecho de Familia”, *Feminismo/s*, núm. 8, 2006, págs. 115-130.
- VAN LAERE, C., “Concepto de igualdad y discriminación directa e indirecta en la normativa y jurisprudencia en distintos países. El caso de Bélgica”, ponencia en las *Jornadas sobre “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1998.
- VELASCO, María, “La voz de los actores. Opinión de parlamentarios y parlamentarias sobre la mujer en los legislativos”, en Irene DELGADO (ed.), *Alcanzando el equilibrio. El acceso y la presencia de mujeres en los parlamentos*, Tirant lo blanch, Valencia, 2011, págs. 247-273.
- VÉLEZ CARO, Olga Consuelo, “Teología de la mujer: feminismo y género”, *Theologica Xaveriana*, Pontificia Universidad Javeriana, núm. 140, 2001, págs. 545-564.
- VENTURA FRANCH, Asunción, *Las mujeres y la Constitución española de 1978*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1999.
- , “Normativa sobre estudios de género y universidad”, *Feminismo/s*, núm. 12, 2008, págs. 155-184.
- VENTURA FRANCH, Asunción y ROMANÍ SANCHO, Lucía (coords.), *El derecho a la participación política de las mujeres. Resultados de la aplicación de la Ley de igualdad en las elecciones a las Cortes Generales (2004-2008-2011)*, Tirant lo blanch, Valencia, 2014.
- VINNICOMBE, Susan y SINGH, Val, “Sex Role Stereotypes and Requisites for Successful Top Mangers”, *Women in Management Review*, vol. 17, númes.3/4, 2002, págs. 120-130.
- VIÑALS BLANCO, Ana, ABAD GALZACORTA, Marina y AGUILAR GUTIERREZ, Eduardo, “Jóvenes conectados: una aproximación al ocio digital de los jóvenes españoles”, *Revista Communication Papers. Media Literacy & Gender Studies*, vol.3, nº4, 2014, págs. 52-68.

- VV.AA., *I Congreso Internacional Reconsideración de las estrategias para la promoción de la mujer*, Minim edicions, Valencia, 2002.
- VV.AA., *Living as equals*, Oxford University Press, Oxford, 1996.
- VV.AA., *Mujer y Constitución en España*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 2000.
- VALCÁRCEL, Amelia, “Feminismo y poder político”, *Debate Feminista*, México, núm. 17, 1998, págs. 223-233.
- VIVAS LARRUY, Ángeles, *Las perspectivas de género en Derecho Penal: algunas reflexiones. Las discriminación por razón de sexo tras 25 años de la Constitución Española*, Cuadernos de derecho judicial III/2004, CGPJ, Madrid, 2004.
- WILLIAMS, Joan, *Unbending gender. Why Family and Work Conflict and what to do about it?*, Oxford University Press, Nueva York, 2000.
- WIRTH, Linda, *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*, International Labor Office, Ginebra, 2002.
- XUNTA DE GALICIA, *Promoción da muller*, Serie Lexislativa, 2001.
- , *Primeiro Congreso Internacional. Conciliación vida familiar e laboral*. 2001.
- YOUNG, Iris Marion, *Representation and Social Perspective. Inclusion and Democracy*, Oxford University Press, Oxford, 2000.
- ZAITEGUI DE MIGUEL, Neli y URRUZOLA ZABALZA, M.^a José, *Cómo elaborar y seleccionar materiales coeducativos*, EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer - Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, Gráficas Santamaria S.A., 1993.
- ZOCO ZABALA, Cristina, *Igualdad en la aplicación de las normas y motivación de sentencias (artículos 14 y 24.1 CE). Jurisprudencia del Tribunal Constitucional (1981-2002)*, J.M. Bosch, Barcelona, 2003.
- , “Mandato de igualdad ante la ley en la Constitución Española y en la Carta Europea de Derechos Fundamentales: un estudio comparado”, Universidad Pública de Navarra. Disponible en <https://studylib.es/doc/149848/mandato-de-igualdad-ante-la-ley-en-la-constitución-español>

ENLACES WEB CONSULTADOS

<http://www.tribunalconstitucional.es>
<http://www.congreso.es>
<http://www.senado.es>
<http://www.inmujer.gob.es/>
<http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/>
<http://www.educoweb.com/>
<http://educagenero.org/>
<http://www.sepe.es>
<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observImg/home.htm>
<http://igualdade.xunta.gal/es>
http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html
https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_es
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0015+0+DOC+XML+V0//ES#title1>
<http://www.juntadeandalucia.es/iamindex.php/observatorio-andaluz-de-publicidad-no-sexista>
<http://www.poderjudicial.es>
<http://consultivo.jccm.es/>
<http://www.aragon.es/cca>
<http://www.ccmadrid.org>
<http://www.ccasturias.es>
<http://www.juntadeandalucia.es/consejoconsultivo/>
<http://www.consultivodecanarias.org/>
<http://www.comisionjuridica.euskadi.eus/x84-home/es/>
<http://www.consellconsultiu.es/>
http://www.congreso.es/docu/constituciones/1931/1931_cd.pdf
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S027795361630140X>
<http://www.abc.es/medios/20130616/abci-sexismo-publicidad-evolucion-201306142211.html>
<https://magnet.xataka.com/en-diez-minutos/ellos-ellas-y-la-rae-el-debate-del-sexismo-y-el-lenguaje>

<http://www.europapress.es/cultura/exposiciones-00131/noticia-villa-nuevarae-uso-miembra-peligrosisimo-lengua-ecosistema-alterarlo-repercute-todo-20150424124448.html>

<http://www.lavanguardia.com/internacional/20170315/42905950259/igualdad-genero-europa.html>

http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/MUJER%20Y%20TRABAJO_INDICADORES%20DE%20DESIGUALDAD.pdf

http://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm

<http://www.unav.edu/congreso/ideologiadegenero/files/file/monica%20polo.doc>

http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_mujeres.pdf

La mujer directiva en España.

http://www.pwc.es/es_ES/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/la-mujer-directiva-esp.pdf

<http://2014.kaosenlared.net/component/k2/10642-logros-y-retos-del-feminismo-en-el-siglo-xxi.html?tmpl=component&print=1>

[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/9.%20Leyra,%20Bego%C3%B1a;%20Rold%C3%A1n,%20Elena%20\(2013\).pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/9.%20Leyra,%20Bego%C3%B1a;%20Rold%C3%A1n,%20Elena%20(2013).pdf)

http://riemann.upo.es/personal-wp/congreso-economia-feminista/files/2013/10/Alonso_Lima_Trillo.pdf

<https://www.amnesty.org/paises/iran/discriminacion-de-las-mujeres/>

<https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>

https://www.researchgate.net/publication/301296779_Los_diputados_en_la_nueva_democracia_espanola_1977-2011_pautas_de_continuidad_y_cambio

https://elpais.com/internacional/2017/03/02/actualidad/1488449299_579937.html

<http://www.elmundo.es/sociedad/2017/03/02/58b7e4a-222601ddb078b45b3.html>

<http://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-eurodiputado-defiende-brecha-salarial-mujeres-deben-ganar-menos-porque-son-mas-debiles-menor-inteligentes-20170302121221.html>

Informe de la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing*, 4 a 15 de septiembre de 1995, Naciones Unidas, Nueva York, 1996. A/CONF.177/20/Rev.1

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

ANUARIO DE LA INDUSTRIA DEL VIDEOJUEGO, 2016, Asociación Española de Videojuegos (AEVI).

http://www.aevi.org.es/web/wp-content/uploads/2017/06/ANUARIO_AEVI_2016.pdf

Breve selección de textos, extraídos del libro *Vindicación de los derechos de la mujer*, en la traducción que Carmen Martínez Gimeno hizo para la editorial Cátedra-Instituto de la Mujer, dentro de la colección “Feminismos clásicos”, edición de Isabel Burdiel. Enlace web http://www.jzb.com.es/resources/vindicacion_derechos_mujer_1792.pdf

Informe *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2015*. Documento elaborado por la Subdirección General de Análisis de Mercado de Trabajo. Secretaría de Estado de Empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2015.pdf

Informe del *Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal*, Observatorio de las Ocupaciones, 2017. http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_mujeres.pdf

Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, 25 de junio de 2015.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0213+0+DOC+XML+V0//ES>

Resumen Ejecutivo de la OIT “Las mujeres en el trabajo”, Tendencias de 2016. http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf

Informe español: “Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2015”, Instituto Nacional de Evaluación Educativa, Ministerio

- de Educación, Cultura y Deporte, Madrid, 2015. <https://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/panorama-de-la-educacion-2015.-informe-espanol.pdf?documentId=0901e72b81ee9fa3>
- Informe “El desarrollo del niño en la primera infancia: echar los cimientos del aprendizaje”, *Cuidado y Desarrollo de la Primera Infancia*, UNESCO, Sector de Educación, París, 1999.
- “Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva”, *Informe 2011*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Madrid, 2011.
- “Informe sobre el lenguaje inclusivo en la Constitución Española”. Real Academia Española. Madrid, 16 de enero de 2020. https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180809-1>

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA UTILIZADA

Tribunal Constitucional

- STC 22/1981 Planteamiento sobre el principio de igualdad que no implica en todos los casos un trato igual, con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica.
- STC 12/1982, de 31 de marzo, FJ 6. La igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español.
- STC 49/1982, de 14 de julio de 1982. Principio de igualdad como derecho subjetivo.
- STC 59/1982, de 28 de julio de 1982. La prohibición de discriminaciones arbitrarias opera también en la aplicación de la ley.
- STC 103/1983, de 22 de noviembre de 1983. Sobre los límites a la potestad del legislador del principio de igualdad ante la ley como derecho subjetivo.
- STC 76/1983, de 5 de agosto de 1983, sobre recursos de inconstitucionalidad contra el texto definitivo del proyecto de Ley Orgánica de Armonización del Proceso Autonómico.

- STC 83/1984, de 24 de julio de 1984. Cuestión de inconstitucionalidad por vulneración de la igualdad ante la ley del art. 14 CE. Principio de igualdad e igualdad material.
- STC 128/1987, de 16 de julio de 1987. Acciones positivas que no son opuestas al principio de igualdad y que están dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes.
- STC 145/1991, de 1 de julio (caso Hospital Gregorio Marañón). Primera sentencia constitucional sobre discriminación sexista indirecta asociada a la aplicación de la doctrina de igual valor.
- STC 229/1992, de 14 de diciembre de 1992 Sobre las limitaciones de acceso de la mujer a la minería. Pronunciamiento sobre medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una efectiva equiparación entre las mujeres socialmente desfavorecidas y los hombres.
- STC 3/1993 sobre adopción de medidas de acción positiva en beneficio de la mujer.
- STC 58/1994, de 28 de febrero, sobre el complemento de calidad y cantidad
- STC 286/1994, de 27 de octubre sobre diferencia salarial por razón de sexo.
- STC 103/2002, de 6 mayo de 2002. Vulneración del principio de igualdad por trato diferenciado entre fijos y temporales.
- STC 210/2002, de 11 de noviembre. Vulneración del derecho a la igualdad en aplicación de la ley respecto a la liquidación por el impuesto de actividades económicas de 1992.
- STC 70/2003. Vulneración del derecho a la igualdad en aplicación de la ley.
- STC 253/2004, de 22 de diciembre de 2004. Vulneración del principio de igualdad por la normativa laboral a efectos de determinar la cotización de las prestaciones de Seguridad Social.
- STC 250/2007, de 17 de diciembre. Alcance de la tutela del orden social en los supuestos de acoso sexual.
- STC 75/2011, de 19 de mayo. Sobre discriminación por razón de sexo y conciliación.
- Tribunal Supremo
- STS de 11 de julio de 2008, sobre educación diferenciada.

STS de 23 de julio de 2012, sobre conciertos educativos con centros que ofrecen educación diferenciada.

Tribunales Superiores de Justicia

STSJ/Madrid, de 15 de octubre de 1991. Sobre discriminación retributiva en orden a gratificaciones extraordinarias entre hombres y mujeres.

STSJ/Cataluña de 14 de septiembre de 1992. En relación a las funciones desempeñadas en la misma categoría profesional por hombres y mujeres percibiendo éstas una retribución muy inferior.

STSJ/ País Vasco de 10 de octubre de 1995. Discriminación en el complemento salarial entre hombres y mujeres encubierta en las denominación de las categorías profesionales.

STSJ/ Las Palmas de 29 de octubre de 1999. La equiparación salarial se rompe a través de una decisión unilateral del empresario que atribuye en exclusiva a los hombres ciertas tareas que pueden realizar también las mujeres y que determinan una diferencia en la retribución injustificada.

STSJ/Galicia de 29 de noviembre de 2000. Sobre acoso s exista por razón de maternidad.

STSJ/Galicia 569/2011, de 25 de mayo, sobre conciertos con los centros privados que ofrecen educación diferenciada.



